

Bogotá D.C., 30/11/2017

08SE2017120300000032173

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. ID 131594
Cargos de dirección, de confianza y de manejo

Respetado(a) Señor(a)

En atención a su comunicación radicada en esta Oficina Asesora Jurídica, relacionada con el tema indicado en el asunto, atentamente le informamos que esta dependencia ya se ha pronunciado al respecto, de los temas del cual se transcribe previas las siguientes consideraciones:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 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**.

Sobre los trabajadores de confianza y/o manejo, es preciso señalar que a falta de disposición que los defina, la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, de abril 22 de 1961, Gaceta Judicial 2239, señaló:

“Según lo han expresado esta Sala de la Corte y el extinguido tribunal del trabajo, en reiteradas decisiones, los directores, gerentes, administradores y los demás que el artículo 32 indica constituye ejemplos puramente enunciativos de empleados que ejercen funciones de dirección o administración. Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central”

Conforme el fallo jurisprudencial, considera esta Oficina que en términos generales el trabajador de dirección y confianza es aquel que dentro de la organización de la empresa se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que por su jerarquía desempeña ciertos cargos que en el marco de las relaciones empresa - trabajadores se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

La Jurisprudencia ha insistido en que la verdadera naturaleza de un cargo de los llamados de dirección y confianza, obedece más a las especiales funciones del mismo y a lo que la realidad de su actividad diaria permita demostrar que a la denominación dada por el empleador.

En todo caso, debe tenerse presente que los trabajadores de dirección, confianza y manejo, en el evento de desempeñar una actividad personal, continua, subordinada y remunerada, tendrán derecho a las obligaciones que se derivan de todo contrato de trabajo, esto es, el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, seguridad social e indemnizaciones que se causen, al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Para estos trabajadores de dirección, confianza y manejo, tienen las siguientes disposiciones tales como la jornada de trabajo, sin embargo, debe tenerse en cuenta que, si bien la jornada de trabajo en los términos del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo es de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana, quedan excluidos de esta jornada los trabajadores de dirección, confianza o manejo quienes podrán laborar jornadas superiores a la mínima sin que haya lugar al reconocimiento y pago de horas extras. Así lo señaló el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 162, al disponer que:

“ARTÍCULO 162 EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

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

a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo (...).”

Pero a pesar de que los trabajadores de dirección, confianza y manejo estén excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal, sí les serán aplicables las disposiciones normativas referentes al recargo por el trabajo dominical o festivo, y a los días compensatorios.

Respecto a los puntos (3) de evolución y jurisprudencia vigente de los trabajadores y (4) legislación aplicable a los trabajadores en mención, no existe una claridad sobre que tema se quiere abordar, pero cabe aclarar que están sujetos a la norma Laboral y a el Código Sustantivo del Trabajo, ya que son legislación aplicable, con respecto a la jurisprudencia se aclaró por medio de una sentencia los temas de definición de dirección, manejo y confianza.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

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

Elaboró: Valentina P. 13/10/2017

Revisó: María G.

Aprobó: Dra. Marisol P.

Ruta Electrónica:/C:\Users\acalvachi\Documents\2017 CONSULTAS\13-10-2017 PRACTICANTE CONSULTORIO JURIDICO\08SE2017710500100000790-Juliana Ospina- Jornadas y turnos.docx