

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Análisis de las denominadas funciones de confianza según el  
Código del Trabajo del Ecuador**

**AUTOR:**

**Dávila Fuentes, Andrea Daniela**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de  
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA  
REPÚBLICA**

**TUTOR:**

**Ab. Álvarez Torres, Andrea Alejandra, MGS**

**Guayaquil, Ecuador**

**12 de septiembre del 2018**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA DE DERECHO

## CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Dávila Fuentes, Andrea Daniela** como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República**.

### TUTOR (A)

f. \_\_\_\_\_

**Ab. Álvarez Torres, Andrea Alejandra, MGS.**

### DIRECTOR DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ab. Lynch Fernández, María Isabel**

**Guayaquil, 12 de septiembre del 2018**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA DE DERECHO

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **DÁVILA FUENTES, ANDREA DANIELA**

### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código de Trabajo del Ecuador** previo a la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, 12 de septiembre del 2018**

**EL AUTOR**

---

**Dávila Fuentes, Andrea Daniela.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **DÁVILA FUENTES, ANDREA DANIELA**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código de Trabajo del Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 12 de septiembre del 2018**

**EL AUTOR**

---

**Dávila Fuentes, Andrea Daniela**

# Reporte de Urkund

**URKUND**

Taryn Almeida Cevallos (taryn.almeida.cevallos)

**Documento** [TRABAJO ANDREA DÁVILA.docx](#) (D41055057)

**Presentado** 2018-08-30 12:47 (-05:00)

**Presentado por** andrea\_alvarezt@hotmail.com

**Recibido** taryn.almeida.ucsg@analysis.orkund.com

**Mensaje** Andrea Dávila [Mostrar el mensaje completo](#)

5% de estas 13 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

**Lista de fuentes** Bloques

+	Categoría	Enlace/nombre de archivo	
+		TESIS FINAL.docx	
+	>	<a href="https://www.revistajuridicaonline.com/1991/09/el-trabajador-de-confianza/">https://www.revistajuridicaonline.com/1991/09/el-trabajador-de-confianza/</a>	
+		Tesis de Ivan Lalangui- URKUND.docx	
+		<a href="https://www.monografias.com/trabajos105/la-estabilidad-laboral/la-estabilidad-laboral.shtml">https://www.monografias.com/trabajos105/la-estabilidad-laboral/la-estabilidad-laboral.shtml</a>	
+		libro el derecho Individual de trabajo.docx	

f. \_\_\_\_\_

**Ab. Álvarez Torres, Andrea  
Tutora**

f. \_\_\_\_\_

**Dávila Fuentes, Andrea  
Estudiante**

## **Agradecimiento**

*A Dios, por la vida y la salud y energía para haber podido cumplir con esta meta.*

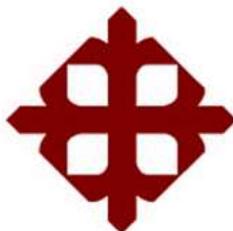
*A mi mamá por siempre darme el apoyo, buenos consejos y dar todo por mí, por ser mi mejor amiga y siempre soñar conmigo.*

*A mis abuelitos por siempre ayudarme con cualquier cosa que me faltara y en todo camino animarme a cumplir mis metas.*

*A mi papá y hermano por ser parte fundamental de mi vida.*

## **Dedicatoria**

*A mi abuelito, por ser primer y eterno amor, por ser ese pilar y hacer de la vida un lugar más bonito para mí. Esto es para usted.*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**María Isabel Lynch Fernández**

DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Maritza Reynoso de Wright**

COORDINADORA DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**Eduardo Javier Monar Viña**

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Facultad:** Jurisprudencia  
**Carrera:** Derecho  
**Periodo:** UTE A-2018  
**Fecha:** 12 de septiembre del 2018

### **ACTA DE INFORME PARCIAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **“Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código del Trabajo del Ecuador”**, elaborado por la estudiante **Andrea Daniela Dávila Fuentes**, certifica que durante el proceso de acompañamiento el estudiante ha obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual lo califica como ***APTO PARA LA SUSTENTACIÓN.***

---

**Ab. Álvarez Torres, Andrea Alejandra, MGS.**  
**Docente Tutor**

# ÍNDICE

Resumen .....	XI
Abstract.....	XII
Introducción .....	2
1. Capítulo 1 .....	5
1.1. Empleador .....	5
1.2. Trabajador .....	5
1.3. Contrato de Trabajo .....	6
1.4. Derechos de los trabajadores .....	7
1.5. Trabajo suplementario .....	8
1.6. Horas Suplementarias .....	8
1.7. Funciones de confianza .....	9
1.8. Representación del empleador .....	12
1.9. ¿Qué cargos son funciones de confianza y dirección? .....	13
Capítulo 2 .....	14
2. Legislación comparada .....	14
2.1. México – Ley Federal del Trabajo: .....	14
2.2. Colombia - Código Sustantivo del Trabajo: .....	15
2.3. Perú - Ley General del trabajo.....	16
CONCLUSIONES .....	19
RECOMENDACIONES.....	20
BIBLIOGRAFÍA.....	21

## Resumen

Nuestro Código del Trabajo define el término de trabajador “en funciones de confianza” en el caso de los empleados que tuvieren “Funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces” (Código del Trabajo, 2015) . En virtud de esto, quienes se encuentren bajo este régimen laboral, conllevan ciertas responsabilidades y obligaciones que un trabajador bajo un contrato general de trabajo no tiene, tales como, estar exentos del pago de horas suplementarias, el poder ser demandado en representación de la compañía, y no estar sujeto a un horario fijo, entre otras, según lo dispone el Art.58 del (Código del Trabajo, 2015). De igual manera, el Art 36 del (Código del Trabajo, 2015), establece que se entiende en materia laboral como representantes de los empleadores, definiéndolos como los que “(...) a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración” (Código del Trabajo, 2015), sin necesidad de estos tener por escrito la obligación como tal. Adicionalmente, agrega que en las relaciones y disputas con los trabajadores, los representantes responden solidariamente con el empleador. No obstante lo mencionado, en la actualidad en el Ecuador se utiliza la figura de funciones de confianza en la mayoría de contratos con el fin de así evitar el pago de beneficios a los trabajadores.

**Palabras claves:** (Trabajador, Empleador, Trabajo suplementario, Funciones de Confianza y Dirección, Representación del empleador, Solidaridad)

## **Abstract**

Our Labor Code defines the term "employee of trust" in the case of employees who have "functions of trust and direction, this is the work of those who, in any way, represent the employer or take their place" (Labor Code, 2015). By virtue of this, those who are under this labor regime, carry certain responsibilities and obligations that a worker under a general labor contract does not have, such as being exempt from the payment of additional hours, being able to be sued on behalf of the company. , and not be subject to a fixed schedule, among others, as provided in Art.58 of the (Labor Code, 2015). Similarly, Art 36 of the (Labor Code, 2015), establishes that labor matters are understood as representatives of employers, defining them as those who "on behalf of their principals exercise management and administration functions" (Labor Code), 2015), without the need for these to have in writing the obligation as such. Additionally, he adds that in the relations and disputes with the workers, the representatives respond jointly with the employer. Notwithstanding the aforementioned, currently in Ecuador the function of trust functions is used in most contracts in order to avoid paying workers benefits.

**Keywords:** (Worker, Employer, Supplementary work, Trust and Direction Functions, Employer Representation, Solidarity)

## Introducción

Es conocido que la normativa laboral ecuatoriana es sobreprotectora con los derechos de los trabajadores y, a menudo se escuchan quejas de los sectores empresariales alegando que por este tipo de regulaciones el país no es atractivo a las inversiones extranjeras y hasta internas. La razón detrás de las regulaciones laborales en el Ecuador es evitar una posición dominante por parte del empleador hacia el trabajador, previniendo con esto situaciones de desigualdad y proteger al trabajador, en razón del principio *indubio pro operario*, que trata de salvaguardar a la parte más débil de la relación comercial que en este caso contractual sería el trabajador.

Para entender un poco más nuestra legislación, es importar definir los principales derechos laborales establecidos constitucionalmente. La (Constitución de la República del Ecuador, 2008) dispone que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles” (Art. 326 numeral 326) en concordancia con el Art.4 del (Código del Trabajo, 2015), y menciona que cualquier estipulación que atente contra esto será tomada como nula. Al referirnos a derechos irrenunciables, hablamos de que no se puede transigir sobre estos, es decir que la partes no pueden terminar un conflicto o litigio extrajudicialmente, cediendo o pasando por encima de uno de estos derechos. Transigir involucra una renuncia, y en virtud de esto, no sería esta figura compatible con la legislación laboral ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Respecto a la intangibilidad de los derechos, va muy conectado al principio mencionado en el párrafo anterior, ya que busca garantizar que las conquistas que los trabajadores han logrado a lo largo del tiempo solo mejoren y bajo ninguna circunstancia sean cambiadas en un sentido negativo al trabajador. Esta prohibición de regresión de derechos se vio evidenciada, por ejemplo, en el límite establecido a la participación de los trabajadores en las utilidades, ya que se estaba atentando al principio de intangibilidad, al querer limitar un derecho que en su inicio no tenía ninguno.

En otro punto, nuestro país posee diferentes tipos de modalidades contractuales con el fin de que las compañías puedan utilizar el que más se adecue a la realidad contractual que mantiene con su trabajador. No obstante de lo mencionado, el más común es el contrato individual de trabajo, en el que entre otras cosas, se comprometen bilateralmente las partes, estando el empleador obligado a pagar un salario o sueldo y el contratado a trabajar jornadas máximas de 8 horas diarias y 40 semanales, caso contrario el empleador se encontraría en la obligación del pago de horas suplementarias.

En virtud de lo mencionado, el Código de Trabajo define en uno de sus artículos las “Funciones de confianza”, definiéndolo como:

Funciones de confianza.- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores. (Código del Trabajo, 2015)

En el mismo cuerpo legal en su artículo 36, establece que: “Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común” (Código del Trabajo, 2015) .

En la actualidad, es cotidiano que compañías utilicen el término con muchos trabajadores que en realidad no cumplen el perfil, o ejercen tareas de forma diaria que realmente no involucran dirección, administración o confianza, con el fin de buscar evitar el pago de horas extras a sus empleados y poder

organizar sus horarios sin límite alguno, tal como lo menciona el Art.58 del (Código del Trabajo, 2015). No obstante, quienes utilizan esta figura no están al tanto de lo que realmente involucra dar esta dignidad de confianza a un trabajador, y que sin cumplir las solemnidades previamente establecidas en la normativa laboral para poder constituir a alguien como un trabajador en funciones de confianza, el no pagarle horas suplementarias a quien por derecho lo merece, podría llevarlos a incurrir en incumplimientos que los condenen al pago de multas hasta el triple del monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

En base a esto, en mi trabajo analizare como se debe definir en materia laboral ecuatoriana correctamente que trabajadores encajan en el tipo de trabajo de confianza o dirección y quiénes no, con el fin de que así las compañías eviten contingentes con la administración laboral y trabajadores, y de igual manera, eviten darle atribuciones y responsabilidades a quienes en razón de sus funciones se debe.

## **1. Capítulo 1**

### **1.1. Empleador**

Empleador es la persona natural o jurídica que actúa directamente, o en ciertos casos por las labores que tiene que manejar día a día, se ve en la necesidad de actuar a través de representantes designados o no por la ley. Esta persona o sociedad ofrece vacantes de trabajo con el fin de que los ocupen personas bajo su dirección por medio del contrato de trabajo.

Nuestra normativa laboral dispone que: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código del Trabajo, 2015).

### **1.2. Trabajador**

Dado que el empleador genera la oferta de vacante de trabajo, trabajador es aquella persona que se obliga mediante un contrato de trabajo a brindarle sus servicios o a ejecutar una obra determinada. Este término será utilizado siempre y cuando estos servicios sean retribuidos por el empleador, y que el trabajador se encuentre bajo su dirección.

Para el efecto, que un trabajador este bajo el control o dirección de su empleador significa que este mantiene una situación de relación de dependencia con el mismo. En el caso de nuestro país, el único requisito para que una persona pueda ser considerada como trabajador bajo relación de dependencia es cumplir con la edad legal establecida que es 18 años.

Nuestra legislación dispone que: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código del Trabajo, 2015).

### 1.3. Contrato de Trabajo

Acorde a la doctrina “Contrato de Trabajo es por el cual una persona, mantiene el pago de la retribución correspondiente, subordinada su fuerza de trabajo al servicio de los fines de una actividad” (Alonso, 1995).

Por tanto, de todo lo mencionado, podemos decir que el contrato de trabajo es el acuerdo mediante el cual el trabajador se compromete y obliga a dar sus servicios bajo el control y dirección del empleador, el cual a cambio de esta prestación se obliga a pagarle una remuneración acorde a las leyes dispuestas en el país.

Al respecto, el autor César Augusto Carballo menciona que, a su criterio para que pueda ser un contrato de trabajo debe cumplir con ciertas características que son: A) Es un contrato de actividad o de prestación, pues supone la ejecución de un servicio por cuenta ajena y bajo dependencia de otro; B) Es un contrato consensual, es decir, se perfecciona con el sólo consentimiento de las partes, dado en forma válida; C) Para el trabajador es *intuitio personae*; D) Es bilateral; E) Es sinalagmático perfecto; F) De ejecución continua o tracto sucesivo; G) Es oneroso; Y, H) El contrato de trabajo involucra un negocio jurídico, regido por la libertad de formas.

Finalmente, nuestra norma laboral define al contrato individual de trabajo como el “(...) convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código del Trabajo, 2015).

En base a esto, la definición que nos da nuestro código laboral establece tres elementos sustanciales que debe tener un contrato para poder denominarse de trabajo, que son: A) Prestación de servicios lícitos y personales; B) Relación de dependencia; y, C) Remuneración.

Sobre los servicios lícitos y personales, lo que la normativa busca es que el trabajador preste de forma personal sus servicios y no por terceros y, que estos no vayan en contra de lo establecido en las normas ecuatorianas. La relación de dependencia se evidencia cuando el trabajador está sujeto a normas, dirección y procesos mediante los cuales debe realizar su trabajo establecidos por su empleador; y, esto lo lleva a recibir una remuneración que es el último elemento esencial para que se perfeccione un contrato laboral.

El contrato individual en el Ecuador establece jornadas laborales de máximo 8 horas diarias y 40 semanales, dando derecho a los trabajadores a recibir el pago por concepto de horas suplementarias y horas extraordinarias cuando por externalidades o temas de urgencia de la compañía, se deba quedar horas adicionales para poder cumplir con sus funciones.

#### **1.4. Derechos de los trabajadores**

Según lo mencionado previamente, entre los derechos de los trabajadores, los más importantes son la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos ya que en base a estos, el resto de derechos establecidos por nuestra Constitución de la República y Código de Trabajo toman forma.

Entre los otros derechos que tienen los trabajadores se encuentran; entre otros: A) A firmar un contrato de trabajo en el que se establezcan las condiciones laborales; B) Derecho a percibir horas extraordinarias y/o suplementarias; C) A percibir un salario mínimo; y, D) A percibir los décimos tercero y cuarto sueldo en las fechas establecidas.

En razón de esto, es obligación del empleador respetar lo pactado con el trabajador en el contrato de trabajo, tales como la remuneración, bonificaciones, y horarios. Respecto a la remuneración y bonificaciones pactadas, bajo ninguna circunstancia podrán ser reducidas o no pagadas. No obstante, en el caso del horario laboral, en el caso que el empleador necesite que el trabajador se quede horas extras o asista un fin de semana, deberá pagarle horas suplementarias o extraordinarias según corresponda.

## **1.5. Trabajo suplementario**

Se considera como trabajo suplementario el que se realiza una vez que se han excedido las horas previamente establecidas en el contrato de trabajo como jornada laboral. Si las partes acordaron una jornada de trabajo al día de 8 horas y el trabajador estuvo 10, dos de esas horas son consideradas horas suplementarias.

## **1.6. Horas Suplementarias**

Cuando la jornada diaria de un trabajador vaya a excederse de la establecida en su contrato laboral por externalidades, las partes deben pactar previamente por escrito la necesidad y el uso de las mismas. El Código de Trabajo establece que las horas suplementarias bajo ninguna circunstancia pueden exceder de las cuatro en un día, ni doce a la semana y que se sujetaran a las siguientes condiciones: A) Si son hasta las 24H00 el empleador pagará al trabajador el valor correspondiente a cada una de las horas suplementarias trabajadas más un recargo de 50%; y, B) Si las horas suplementarias se dan entre las 24h00 Y LAS 06h00, se le deberá reconocer al trabajador en este caso un recargo del 100%.

El pago por las horas suplementarias trabajadas por el empleador es un derecho del mismo y una obligación del empleador, y el no pagarlas puede llevar al pago de multas de hasta tres veces el valor no pagado por estas horas, del último trimestre adeudado. La única excepción a esta regla se da en el caso de los trabajadores que ejerzan sus funciones bajo la denominación de funciones de confianza, figura mediante la cual se renuncia al pago de horas suplementarias al no tener un horario fijo producto de sus responsabilidades.

## 1.7. Funciones de confianza

Nuestro Código del trabajo dispone que en el día a día laboral, el empleador podrá designar cumpliendo las solemnidades establecidas, a personas que ejerzan funciones de confianza, dirección o que muchas veces puedan realizar las tomas de decisiones a nombre de él. Por otro lado, estos trabajadores con esa designación no estarán sujetos a recibir pago por el trabajo realizado en horas suplementarias, ya que, por el giro de su labor, se considera que un horario fijo previamente establecido no funcionaria.

Los trabajadores de confianza se lo deberían poder distinguir fácilmente del resto de trabajadores por sus funciones, responsabilidades y flexibilidad al momento de poder tomar una decisión. Pero, ¿son siempre los trabajadores de confianza los que se encuentran el alto mando jerárquicamente en la empresa o depende de las tareas que realizan? Para responder esta pregunta, los doctrinarios en materia laboral establecen lo siguiente:

Acorde a Guillermo Cabanellas de la Torre, son empleados de confianza los siguientes:

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 apoyos especiales por parte del empresario o la dirección de la empresa. (Cabanellas, 2001, pág. 383)

Para Rafael Caldera, el término involucra lo siguiente:

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. (Caldera, 1984, pág. 434)

Al respecto, Miguel Canton Moller define a los trabajadores en funciones de confianza con las siguientes características:

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. (Moller, 1988, pág. 616)

Pero aquí nace el problema, no todos encuentran la figura de trabajador bajo funciones de confianza como algo claro y de fácil aplicación, para lo cual el autor mexicano Mario de la Cueva establece que: “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 (Cueva, 1988, pág. 421).

El Código de Trabajo lo define de la siguiente manera:

Funciones de confianza.- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores. (Código del Trabajo, 2015)

Del mencionado artículo podemos encontrar los siguientes elementos sustanciales acorde a la legislación ecuatoriana, para que pueda ser alguien considerado un trabajador en funciones de confianza: A) Representar al empleador; y, B) Contrato escrito en el que se especifiquen los requerimientos y funciones del cargo.

En base a esto, es importante la aclaración de la normativa laboral, ya que para que un trabajador pueda ejercer y tener los deberes, obligaciones y derechos de un trabajador bajo funciones de confianza, se debe haber firmado un contrato al inicio de la relación laboral en el que se haya especificado las funciones a realizar y la renuncia por parte del trabajador a un horario fijo y pago de horas suplementarias.

Existe la postura de que ejerce funciones de confianza la persona que por las tareas o funciones que realiza día a día, se encuentra en una posición de toma de decisiones o dirección a nombre del empleador y más no por su puesto en la compañía o nivel jerárquico. Acorde a Alfonso Carro, “se puede generalizar que un empleado de confianza no tiene una supervisión inmediata, precisamente por eso el patrono deposita la confianza en el trabajador; porque se supone que hará lo convenido, sin necesidad de un jefe que lo presione para hacer sus labores” (Carro, 2015).

Esto no significa que el trabajador eventualmente no tenga un tipo de control, pero lo realmente importante acorde a esta postura es que en el momento que realice las actividades o toma de decisiones, lo haga sin una supervisión. El hecho de que tenga posteriormente una supervisión o control sobre su trabajo realizado no le quita la etiqueta de trabajador en funciones de confianza.

Para esta postura, el ejemplo perfecto es el del guardia de seguridad, quien desempeña funciones discontinuas y que dado por esto su jornada laboral al día puede ser hasta de 12 horas diarias, sin recibir ningún tipo de remuneración por concepto de horas suplementarias. De igual manera está el caso de los vendedores de productos de las empresas, quienes salen durante el día a nombre del empleador y toman un sin número de decisiones a nombre de este.

Esta postura guarda sentido con los ejemplos dados en el Art.58 del Código de Trabajo, en el que se menciona a “(...) los agentes viajeros, de seguros,

de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo (...) (Código del Trabajo, 2015)”.

Sin embargo, el artículo *ibídem* agrega a la definición de funciones como la persona que ejerce representación del empleador, para lo cual el Código del Trabajo define esta frase en uno de sus artículos.

### **1.8. Representación del empleador**

Tal como ya lo he mencionado, en una compañía existen las personas que dirigen (empleador o su representante) y quienes deben seguir estas directrices (trabajadores). El empleador es la persona que dirige la compañía, da las normas, instrucciones, dirección, metas, etc., las cuales tendrá que cumplir el trabajador que se encuentra bajo sus órdenes.

En el caso de que no pueda estar el empleado para la toma de decisiones diarias, siempre se debe delegar representantes del mismo que puedan cumplir esas funciones. El Código de Trabajo define la representación del empleador de la siguiente manera:

Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador. Exceptuase de la solidaridad señalada en el inciso anterior a las entidades que conforman el sector público y a las empresas públicas. En consecuencia, no podrá ordenarse medida cautelar o ejecutarse sentencia alguna en contra de los representantes legales o administradores de las referidas entidades o empresas. (Código del Trabajo, 2015)

En esta definición del (Código del Trabajo, 2015) pone como ejemplos de representantes del empleador a las personas que ejerzan cargos tales como

“directores, gerentes, administradores, capitanes de barco (...)”, los cuales si involucran posiciones jerárquicas altas. Podría inferirse que, los representantes del empleador son las personas que ocupan cargos de jefaturas para arriba, y que no solo realizan su trabajo sino también tienen a su cargo a terceros a quienes tienen que dirigir y supervisar.

El artículo mencionado también les da una nueva responsabilidad, ya que establece que los representantes del empleador serán solidariamente responsables en las relaciones que mantengan con sus dirigidos. Esta solidaridad, permite que en caso de algún tipo de controversia, el trabajador pueda demandar no solo al empleador, sino también, al que haga sus veces. El trabajador estará en todo su derecho a reclamar el pago de deuda o indemnización de una lesión a cualquier representante del empleador, quedando los representantes sin la facultad de poder escudarse ante esta responsabilidad.

### **1.9. ¿Qué cargos son funciones de confianza y dirección?**

Para muchos es evidente que si desempeñas cargos de gerencia y administración, encajas perfectamente en alguien que se encuentra ejerciendo funciones de dirección y confianza. No obstante, podemos notar que el Código de Trabajo cuando hace mención a ciertos cargos, lo hace de manera meramente ejemplificativa y no define que siempre estos cargos llevarán esta responsabilidad, ya que finalmente dependerá de las funciones, tareas, y responsabilidad que tenga el trabajador.

No todas las personas que tienen una jefatura o gerencia de área realmente desempeñan un cargo con alta responsabilidad, mando o jerarquía frente al resto de trabajadores, ya que al final del día nunca actúan realmente en representación del empleador.

En general, también se puede decir que son quienes trabajan sin una persona que los supervise de manera inmediata (puede hacerlo después, pero no al

momento de ejercer la actividad); y, cuando este tiene contacto directo inmediato y permanente con su empleador.

Finalmente podemos establecer que, un trabajador ejerce funciones de confianza cuando: A) Sus tareas involucran un nivel alto de responsabilidad, confianza y flexibilidad; B) No trabaje bajo una supervisión inmediata; y, C) Tenga una relación directa con el empleador.

## **Capítulo 2**

### **2. Legislación comparada**

#### **2.1. México – Ley Federal del Trabajo:**

Al igual que nosotros, en la legislación mexicana existe la figura del trabajador de confianza, sin embargo, en esta son mucho más preciosos sobre lo que realmente implica este término.

El Art.9 de la Ley Federal de Trabajo establece lo siguiente:

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (Ley Federal del Trabajo, 1970)

Como podemos ver, la legislación mexicana es clara al establecer que, las funciones de confianza van de la mano con las actividades desempeñadas por el trabajador y más no por el puesto que este lleve.

La normativa laboral de México también menciona la causa por la que se puede terminar la relación contractual con un trabajador en funciones de confianza, estableciendo que “El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza” (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Nuestra legislación no contempla como una causal para terminar la relación laboral con un trabajador en funciones de confianza la “pérdida de confianza”, ya que a diferencia de la normativa mexicana, nosotros no tenemos más que un artículo sobre el tema. No obstante, la pérdida de confianza es un término que involucra mucha vaguedad y que en efecto, podría ser mal utilizado a favor de los empleadores.

Finalmente, en la Ley Federal de Trabajo no existe ningún artículo que limite el pago de horas suplementarias. Bajo esa premisa, en México a pesar de ser denominado como un trabajador de, nada te exime de poder recibir un pago extra por las horas que excedan la jornada ordinaria laboral de trabajo.

## **2.2. Colombia - Código Sustantivo del Trabajo:**

En el caso del Código colombiano, no cuentan con una definición de lo que es un trabajador en funciones de confianza. Sin embargo, lo que si consta en el Código Sustantivo del Trabajo es cuando un trabajador se encuentra exento de recibir pago por horas suplementarias, de la siguiente manera:

Excepciones.- 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;

B.) El servicio doméstico ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;

C.) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo (...) (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, pág. 162)

Dado que en el Código colombiano no define el término, el Ministerio del Trabajo mediante el Concepto 159402 estableció que a falta de una definición en la que se establezca que involucra ser un trabajador en funciones de confianza, la Corte Suprema de Justicia dispone que: “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” (Casación laboral, 1961).

En este caso, la Corte Suprema de Justicia si define a un trabajador en función de confianza y dirección como alguien que ocupa un puesto jerárquicamente superior y especial en la compañía, y a su vez, que este tenga una posición en la que pueda dirigir y disciplinar a otros trabajadores a su cargo. La Corte también hace referencia al poder tomar decisiones por si solo, sin necesidad en el momento de la toma de las mismas tener que consultar un superior.

Podemos ver que, Colombia si tiene una postura más direccionada hacia que las funciones de confianza involucran más el puesto de trabajo que realmente las funciones que el trabajador va a desempeñar.

### **2.3. Perú - Ley General del trabajo**

En el caso del Perú, desde 1997 con el Decreto Legislativo N.728 “Ley de Fomento del Empleo”, se agregó a su legislación laboral el término de trabajador dirección y de confianza, como dos cosas diferentes.

Para lo cual, el Art.43 de la Ley de Fomento del Empleo dispone:

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. (Ley de Fomento del Empleo, 1997)

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.

En el caso de Perú se distingue que los trabajadores de dirección si contemplan un tipo de relación de confianza con el empleador, no obstante, este cargo si está por encima de los trabajadores de confianza en general. Los trabajadores que ejerzan dirección responderán no solo ante el empleador y otros trabajadores, sino también ante terceros externos, lo cual en el caso del trabajador de confianza no se hace.

El Reglamento a la Ley de Fomento del Empleo regula la calificación de los puestos de dirección y confianza, de la siguiente manera:

Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77° de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

A.) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;

B.) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,

C.)Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente. (Reglamento a la Ley de Fomento del Empleo, 1996)

El reglamento dispone que en el caso de que el empleador designe a personas con carácter de trabajador de dirección o de confianza, este tendrá que cumplir con ciertas solemnidades, tales como, comunicarle por escrito al trabajador y consignar en el libro de planillas y boletas la calificación del empleado.

La normativo del Perú sin embargo le permite al trabajador el apelar la calificación de trabajador de dirección y confianza, acorde a lo que menciona el Art.61 de la Ley de Fomento del Empleo, “Los trabajadores cuyas cargas sean indebidamente calificadas 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 días naturales siguientes a la comunicación respectiva” (Ley de Fomento del Empleo, 1997).

Respecto a la jornada laboral, es de máximo ocho horas diarias en el Perú, con sus excepciones establecidas en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo que son “(...) los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia” (Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo , 2002).

Así mismo, el Reglamento a la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo en su Art.11 agrega que para los fines de la jornada laboral, se excluye de este límite también “(...) los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidos en el Artículo 43 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...)”

En consecuencia, la legislación peruana a diferencia de nosotros no utiliza como sinónimos las funciones de confianza con las de dirección y mas bien,

dispone que ambas tienen responsabilidades y obligaciones diferentes. No obstante, en el caso de la jornada máxima laboral y el pago de horas suplementarias, las dos figuras se encuentran exentas del pago estas horas. Los 4 literales de las excepciones de la jornada laboral incluyen lo que nosotros llamamos funciones de confianza.

## **CONCLUSIONES**

Luego de haber identificado que significa para la legislación ecuatoriana y para la extranjera el término funciones de confianza, se puede concluir lo siguiente:

- Que las funciones de confianza en el Ecuador no se definen por quienes poseen un cargo jerárquicamente superior (siendo estos los de jefatura, gerencias de áreas o administración), sino más bien, por quienes realizan funciones o tareas con un nivel alto de responsabilidad; no tengan un superior inmediato al que tenga que consultarle por cada decisión tomada; y, que tenga contacto directo e inmediato con el empleador.
- Que las funciones de confianza deben estar previamente establecidas en el contrato laboral del trabajador, estableciendo una cláusula en la que consten sus funciones, y en la que el trabajador renuncie a un horario laboral fijo.
- Que en consecuencia de la renuncia a una jornada laboral fija, los trabajadores en funciones de confianza en el Ecuador no están sujetos al pago de horas suplementarias. No obstante de lo mencionado, en los casos en que un trabajador no cumpla con la calificación de funciones de confianza no se le pague lo correspondiente a horas suplementarias, los empleadores corren con el contingente de multas de hasta tres veces el valor de la remuneración no pagada a los trabajadores del último trimestre vencido.

- Que las funciones de confianza involucran dirección y representación del empleador en nuestra legislación, por lo que las compañías no deben caer en el error de dar esta categoría a cualquier empleado. Así mismo, en los casos de que suceda algún tipo de controversia entre el trabajador y el empleado, estos podrán demandar a los trabajadores que se encuentren en calidad de trabajadores en funciones de confianza, al ser responsables solidariamente de la compañía.
- Que en el caso de México, no existe un límite a la jornada laboral de las personas que ejercen funciones de confianza, ya que se considera que estos tienen los mismos derechos que un trabajador normal. Con esto, se busca evitar abusos por parte del empleador que si se ven en nuestro país.
- Que Perú se encuentra avanzado normar las funciones de confianza y dirección, estableciendo que los términos no son sinónimos y que van en orden jerárquico acorde a su importancia. En este caso, ambas figuras se encuentran como excepción al límite a la jornada diaria, pero sus normas les permiten a los trabajadores que consideran que no tienen que poseer esa calidad, el apelarla ante la autoridad laboral.

## **RECOMENDACIONES**

- Que luego de revisar la legislación laboral respecto a funciones de confianza de México, Colombia y Perú, he podido concluir que es necesario para nuestra normativa el realizar reformas. Considero que es correcto que las personas que ejerzan funciones de confianza no estén sujetas a una jornada laboral fija pero al mismo tiempo, necesitamos que el Código del Trabajo regule más esta figura, para así poder evitar los abusos y confusiones que vemos en el día a día laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M. (1995). *Curso de derecho del trabajo*. Barcelona, España: Editorial Ariel.
- Cabanellas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral Tomo 1*. Buenos Aires: Heliastra S.R.L.
- Caldera, R. (1984). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- Carballo, C. A. (2001). *Delimitación del Contrato de Trabajo*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Carro, A. (23 de octubre de 2015). *Empleado de confianza puede trabajar hasta 12 horas por día*. Obtenido de CRHoy.com: <https://archivo.crhoy.com/empleado-de-confianza-puede-trabajar-hasta-12-horas-por-dia/opinion/>
- Casación laboral, Gaceta Judicial 2239 (Corte Suprema de Justicia 22 de abril de 1961).
- Código del Trabajo. (16 de Diciembre de 2015). *Registro Oficial No.167*. Quito, Pichincha, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Código Sustantivo del Trabajo. (09 de septiembre de 1950). *Diario Oficial No.27*. Bogota, Colombia.
- Constitución de la República del Ecuador . (20 de Octubre de 2008). *Registro Oficial No.449*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Cororación de Estudios y Publicaciones.
- Cueva, M. d. (1988). *El nuevo Derecho de Trabajo Tomo I*. México DF: Porrúa.
- Ley de Fomento del Empleo. (27 de marzo de 1997). *Decreto Legislativo No.728*. Lima, Perú.
- Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo . (04 de julio de 2002). *Decreto 007*. Lima, Perú.
- Ley Federal del Trabajo. (01 de abril de 1970). *Diario Oficial de la Federación*. México DF, México.
- Ministerio del Trabajo. (10 de junio de 2008). Concepto 159402. Bogota, Colombia.
- Moller, M. C. (1988). *El Derecho Laboral en Iberoamérica*. México DF: PAC.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Asociación de Academias de la Lengua Española.
- Reglamento a la Ley de Fomento del Empleo. (26 de enero de 1996). *Decreto 96*. Lima, Perú.

Reglamento a la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en  
Sobretiempo. (04 de julio de 2002). *Decreto 008*. Lima, Perú.



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Dávila Fuentes, Andrea Daniela**, con C.C: #0926319641 autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código del Trabajo del Ecuador**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **12 de septiembre del 2018**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Dávila Fuentes, Andrea Daniela**

C.C: **0926319641**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	<b>Análisis de las denominadas funciones de confianza según el Código del Trabajo del Ecuador.</b>		
<b>AUTOR(ES)</b>	<b>Andrea Daniela Dávila Fuentes</b>		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	<b>Andrea Alejandra Álvarez Torres</b>		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	<b>Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas</b>		
<b>CARRERA:</b>	<b>Derecho</b>		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	<b>Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador</b>		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	12 de septiembre del 208	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	<b>34</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	<b>Derecho Laboral, Derecho Civil, Derecho constitucional</b>		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Trabajador, Empleador, Trabajo suplementario, Funciones de Confianza y Dirección, Representación del empleador, Solidaridad		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>Nuestro Código del Trabajo define el término de trabajador “en funciones de confianza” en el caso de los empleados que tuvieren “Funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces” (Código del Trabajo, 2015). En virtud de esto, quienes se encuentren bajo este régimen laboral, conllevan ciertas responsabilidades y obligaciones que un trabajador bajo un contrato general de trabajo no tiene, tales como, estar exentos del pago de horas suplementarias, el poder ser demandado en representación de la compañía, y no estar sujeto a un horario fijo, entre otras, según lo dispone el Art.58 del (Código del Trabajo, 2015). De igual manera, el Art 36 del (Código del Trabajo, 2015), establece que se entiende en materia laboral como representantes de los empleadores, definiéndolos como los que “(...) a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración” (Código del Trabajo, 2015), sin necesidad de estos tener por escrito la obligación como tal. Adicionalmente, agrega que en las relaciones y disputas con los trabajadores, los representantes responden solidariamente con el empleador. No obstante lo mencionado, en la actualidad en el Ecuador se utiliza la figura de funciones de confianza en la mayoría de contratos con el fin de así evitar el pago de beneficios a los trabajadores.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	Teléfono: +593-994238622	E-mail: <b>andreadavilafuentes@hotmail.com</b>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette		
	Teléfono: +593-9-94602774		
	E-mail: Maritza.reynoso@cu.ucgs.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			