CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA
Website: **www.hernandezcontreras.com**
Blog: **www.carloshernandezcontreras.com**

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA: QUIÉNES SON Y QUÉ RÉGIMEN LES APLICA

A la luz del Código de Trabajo, del Convenio 1 de la OIT y del Derecho Comparado

En toda empresa hay alguien que es la «mano derecha» del dueño: la secretaria particular que maneja su agenda, su correspondencia y sus pagos; el contador interno que conoce cada cifra; el asistente a quien encomienda asuntos que no confía a nadie más. No deciden por él, pero lo saben todo. Son, en el lenguaje de todos los días, sus empleados de confianza.

El Código de Trabajo no usa esa expresión, y la Suprema Corte de Justicia no ha definido la categoría. Pero la conocen el Convenio 1 de la OIT, que la República Dominicana ratificó, y las leyes de varios países de la región. Lo que dicen permite saber quiénes son y qué régimen les aplica.

1. LA CONFIANZA NO ES LA DIRECCIÓN

El Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo, excluye de su ámbito a tres clases de personas: las que ocupan un puesto de dirección, las que ocupan un puesto de inspección y las que ocupan «un puesto de confianza».[1]

Nuestro Código regula la dirección y la inspección. Llama representantes del empleador a quienes ejercen funciones de administración o de dirección (Art. 6), y excluye de la jornada ordinaria a los representantes o mandatarios del empleador y a quienes ocupan puestos de dirección o de inspección (Art. 150). Lo que no dice es quién es el empleado de confianza.

2. LO QUE DICEN OTRAS LEYES

Dos leyes de la región lo dicen, y coinciden:

a) la peruana llama trabajadores de confianza a los que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, y tienen acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información reservada; y también a aquellos cuyas opiniones o informes llegan directamente a la dirección y contribuyen a sus decisiones;[2]
b) la mexicana mide la confianza por la naturaleza de las funciones, no por el nombre del puesto, y cuenta entre las funciones de confianza las que se relacionan con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa.[3]

La Corte Suprema del Perú ha precisado la diferencia: el personal de dirección decide y representa al empleador; el de confianza trabaja a su lado, conoce información confidencial y solo contribuye a que otros

[1] Art. 2.a del Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (industria), 1919, ratificado mediante Resolución 411 del Congreso Nacional, del 16 nov. 1932.

[2] Art. 43 de la LPCL-pe (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR).

[3] Art. 9 de la LFT-mx.

decidan.[4] Y Colombia y Costa Rica, como el Convenio 1, tratan la confianza como una categoría aparte de la dirección.[5]

Nuestro Código siguió esa misma idea en su artículo 328, tomado casi a la letra de la ley mexicana. No pueden ser miembros del sindicato de trabajadores quienes ejercen funciones de dirección, inspección, seguridad, vigilancia o fiscalización de carácter general, «o que se relacionen con trabajos rendidos directamente al empleador».

3. QUIÉN ES, ENTONCES, EMPLEADO DE CONFIANZA

Con esos textos a la vista, la noción es clara. Empleado de confianza es el trabajador que presta sus servicios en contacto personal y directo con el empleador, o con quienes dirigen la empresa, y que, por razón de sus funciones, tiene acceso a información reservada: las finanzas, los clientes, los secretos del negocio o los asuntos personales del dueño. Es la noción que comparten las leyes del Perú y de México, y la que mejor se ajusta a nuestro artículo 328.

No decide por el empleador: lo asiste, lo informa y guarda sus secretos. Es lo que en la empresa se llama su «mano derecha». Lo son la secretaria particular, el contador o el auditor interno y el asistente que maneja los asuntos personales del dueño.

Lo que cuenta es la función real, no el nombre del puesto. La Suprema Corte de Justicia casó una sentencia que había apartado del sindicato a noventa trabajadores por el título de su cargo —administradores, gerentes, superintendentes, supervisores generales—, sin precisar quiénes ejercían de verdad las funciones del artículo 328.[6]

4. NO COBRAN HORAS EXTRAS

El artículo 150 del Código excluye de la jornada ordinaria a los representantes y mandatarios del empleador y a los puestos de dirección o de inspección. El Convenio 1, ratificado por el país y aplicable en el ámbito interno, añade a quienes ocupan un puesto de confianza.[7] Leídos juntos, los dos textos forman una sola lista: el empleado de confianza está fuera de la jornada ordinaria y, por tanto, no cobra horas extras, salvo que el contrato disponga otra cosa (Art. 150 del CT).

Es también la solución de Colombia, que excluye de la jornada máxima los cargos de dirección, de confianza o de manejo, sin pago de horas extras;[8] de Costa Rica, que los excluye con un tope de doce horas diarias;[9] y del Perú, que los excluye salvo que su tiempo esté sujeto a un control efectivo.[10] La exclusión es la contrapartida de la confianza, que

[4] Corte Suprema del Perú, Casación Laboral 3398-2017-Lima Este + Casación Laboral 4732-2020-Lima.

[5] Art. 162.1.a del CST-co («cargos de dirección, de confianza o de manejo») + Art. 143 del CT-cr.

[6] Caso Sindicato Unido de Trabajadores de la Empresa Pueblo Viejo Barrick Gold vs. Pueblo Viejo Dominicana Corporation, 3ª SCJ, 31 ago. 2021, No. 7, B.J. 1329, pág. 4946.

[7] Art. 2.a del Convenio 1 de la OIT, sobre las horas de trabajo (industria), 1919, ratificado mediante Resolución 411 del Congreso Nacional, del 16 nov. 1932 + Art. 26.2 de la Constitución.

[8] Art. 162.1.a del CST-co + Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-372 de 1998.

[9] Art. 143 del CT-cr.

[10] Art. 11 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Supremo 008-2002-TR, Perú), modificado por el Decreto Supremo 012-2002-TR + Corte Suprema del Perú, Casación Laboral 14847-2015-Del Santa.

suele venir acompañada de un mejor salario y de la libertad para organizar el propio tiempo.

Para los demás trabajadores, las horas extras se cuentan por semana, a partir de las 44 (Art. 203 del CT). Los topes de nueve y diez horas diarias que el Código fija en ciertos casos no las generan: son límites que protegen al trabajador de jornadas extenuantes.[11]

5. EL RESTO DEL RÉGIMEN

Fuera de la jornada y del sindicato, el empleado de confianza es un trabajador como cualquier otro:

Materia	Régimen del empleado de confianza
Jornada y horas extras	Fuera de la jornada ordinaria: no cobra horas extras, salvo que el contrato disponga otra cosa (Art. 150 del CT y Art. 2.a del Convenio 1 de la OIT).
Sindicato	No puede afiliarse al sindicato de los demás trabajadores (Art. 328 del CT).
Convenio colectivo	Se le aplica, salvo que ocupe un puesto de dirección o de inspección de labores, o que el propio convenio lo excluya (Arts. 118 y 119 del CT).
Terminación del contrato	Las reglas de todo trabajador: la pérdida de confianza, sin una falta grave, no es causa de despido (Art. 88 del CT).[12]
Prestaciones y demás derechos	Los de cualquier trabajador: preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones, salario de Navidad, participación en los beneficios y seguridad social.

EN LA PRÁCTICA

1) Describir en el contrato las funciones que hacen de confianza el puesto: el acceso a las finanzas, a los clientes o a los asuntos personales del dueño, y los informes que le rinde directamente.
2) Incluir una cláusula de confidencialidad, aunque la ley ya impone guardar los secretos de la empresa durante el contrato y después de él (Art. 44.7 del CT).
3) Dejar constancia en el contrato de que, por ser de confianza, el puesto está fuera de la jornada ordinaria, y fijarle un salario acorde con esa condición.
4) Si se pierde la confianza sin que el trabajador haya cometido una falta grave, terminar el contrato por desahucio y pagar sus prestaciones.

La confianza que define a estos trabajadores no es la que existe en todo contrato, ni el poder de mando, que ya regulan los artículos 6 y 150 del Código. Es la cercanía con el empleador y el acceso a lo que solo él y ellos saben. Con el Convenio 1 y el artículo 328 a la vista, y con las definiciones del Perú y de México, nuestra Suprema Corte de Justicia tiene lo necesario para definir, por primera vez, la categoría.

Santo Domingo, RD.
14 de noviembre de 2026

[11] Arts. 150, 157 y 281 del CT. La Suprema Corte de Justicia ha juzgado lo contrario en el caso de los vigilantes, que tienen jornada especial: Caso Dominican Watchman vs. Héctor Bienvenido de la Rosa, 3ª SCJ, 22 oct. 2008, B.J. 1175, pág. 1370. A nuestro juicio, ese criterio contraría el Art. 203 del CT, que cuenta las horas extras por semana.

[12] Distinto es el caso de México, donde el patrón puede rescindir la relación con el trabajador de confianza si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza (Art. 185 de la LFT-mx), y del Perú, donde el retiro de la confianza extingue el contrato de quien siempre ocupó un puesto de confianza (Tribunal Constitucional del Perú, Exp. 03391-2014-PA/TC).