El personal de confianza y el de dirección



JOAO PEREIRA
Abogado del Estudio Muñiz Piura

Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad Competitividad Laboral, considera que el personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial, y 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, el retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (Art. 103º de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.

Finalmente, ambas clasificaciones se diferencian en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. Por su parte, el personal de confianza tiene acceso a información confidencial, y únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección (STC N 3501-2006-PA/TC).