Trabajo

Bogotá, Colombia,

08SE2025120300000022884
12/05/2025

Señora

Asunto: Radicado: **02EE2025410600000019616 Tiempo de desplazamiento del trabajador y su jornada laboral.**

Respetada señora, reciba un cordial saludo.

En el Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, recibimos la comunicación del asunto, mediante la cual solicita concepto sobre lo siguiente:

> *"1. Se solicita a esta entidad informar si, según su criterio, el tiempo considerado como debidamente laborado corresponde al transcurrido desde el momento en que el trabajador ingresa a la empresa o desde que inicia efectivamente sus actividades laborales.*
> *2. Se informe si en aquellos casos en los que el transporte es proporcionado por el empleador, el tiempo del desplazamiento de los trabajadores entre el lugar de recogida y las instalaciones de la empresa y viceversa debe ser tenido en cuenta como laborado y parte de la jornada de trabajo, y a la vez si el mismo debe remunerarse como parte de la jornada.*
> *3. Se solicita a este Ministerio informar si, a su criterio, cuando el empleador proporciona el vehículo o medio de transporte para los trabajadores, el tiempo de retraso en el desplazamiento debido al tráfico u otras dificultades en la movilidad debe considerarse como parte de la jornada laboral y, en consecuencia, incluirse para el reconocimiento de horas extras y trabajo suplementario."*

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

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 está 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.

Asimismo, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de manera conjunta mediante las siguientes consideraciones:

FRENTE A LA CONSULTA REALIZADA:

Para resolver para la Jornada de Trabajo establecida por el empleador, resulta ser la contenida en el contrato de trabajo, en el cual las partes acuerdan la jornada laboral y la hora en la cual inician labores; de igual manera se establece en el Reglamento de Trabajo, de acuerdo con la definición contemplada en el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, *"... es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio"*.

Cabe indicar que la jornada laboral acordada deberá guardar concordancia en cuanto a los topes máximos de duración, de que trata el artículo 161 de la misma norma laboral, modificado por la Ley 2101 de 2021 teniendo en cuenta la reducción gradual de cuarenta y seis (46) horas partir del 15 de julio de 2024 y de cuarenta y dos (42) a partir del 15 de julio del año 2026, cuestión que para nada afecta el hecho de que el empleador por su poder subordinante pueda ordenar que los trabajadores laboren trabajo suplementario y de horas extras, pagando las sobre remuneraciones ordenadas por la ley.

Así las cosas, la jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un empleado está a disposición de su empleador para llevar a cabo sus tareas laborales, las cuales deben comenzar y terminar en el horario establecido por la empresa, es decir que debe estar en su lugar de trabajo con su dotación y comenzar labores a la hora que comienza la jornada laboral.

Conviene subrayar que dentro de las disposiciones normativas que debe contener el Reglamento de Trabajo, se encuentra el horario de entrada y de salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada, es decir, el horario al cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, independientemente de si reside cerca o lejos de su lugar de trabajo.

En cuanto al segundo punto, **respecto al tiempo de duración del desplazamiento del trabajador desde su residencia al sitio de trabajo**, no podría decirse que ésta haga parte de la jornada de trabajo, independientemente de las dificultades que para el trabajador deba superar, para llegar a su lugar de trabajo.

Nos permitimos citar la Sentencia SL3385 de 2022, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, Magistrado Ponente OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR de fecha 10 de agosto de 2022 ha indicado que los desplazamientos a los sitios de trabajo no son un acto propio de la ejecución de la actividad laboral, al no haber prestación del servicio.

En ese sentido, los traslados hacia el sitio de trabajo, bien sea el lugar habitual o a otro para desarrollar la labor contratada, no hacen parte de la jornada laboral y, por ende, no deben remunerarse ni con salario ordinario ni con recargos o pago de horas extras, pues estos pagos se reconocen siempre y cuando haya una prestación efectiva del servicio.

Sin embargo, cuando el empleador solicita que el trabajador se desplace a otros sitios distintos a la sede principal de su trabajo para la realización de labores encomendadas, debe remunerar ese tiempo con el salario ordinario, sin que dichas horas sean consideradas como trabajo suplementario y de horas extras, ello debido a la justicia en las relaciones laborales, situación en la cual el trabajador toma tiempo de descanso para atender la solicitud del empleador de desplazarse a un sitio específico para el cumplimiento de las órdenes impartidas.

La Corte Suprema de Justicia, sala de Casación Laboral, manifiesta al respecto:

> *"Más la sola "disponibilidad" convenida en el contrato de trabajo puede determinar por esa restricción a la libre disposición de su tiempo por el trabajador, una retribución por sí sola, ya que quede compensada dentro del salario que corresponda a la jornada ordinaria laboral, es decir con el salario corriente estipulado en el contrato cuando es salario fijo, así no se desempeñe ningún servicio efectuado por algún lapso o este trabajo sea inferior en duración a la jornada ordinaria..."* (resaltado fuera de texto).

Esta obligación de pago de salario ordinario proporcional al tiempo utilizado por el trabajador de su tiempo libre para cumplir la orden del empleador, se debe a que debe existir igualdad entre los trabajadores, que implica un trato diferenciado entre ellos cuando existe justificación objetiva y razonable según la finalidad perseguida, o sea el objetivo perseguido por el empleador, siendo la razón por la cual no sería justo ni equitativo que un trabajador descanse las horas necesarias, mientras que el otro, debe sacrificar las horas de descanso para cumplir la orden del empleador disponiendo horas de su tiempo de descanso para ello, con el fin de desplazarse para llegar al sitio en el que se ordena iniciar la jornada laboral dispuesta por el empleador sin remuneración, siendo la razón por la cual el trato diferenciado es justificado pues mientras que a un trabajador no se le remunera dicho tiempo cuando se desplaza desde la sede habitual de residencia hasta la sede habitual de trabajo, al otro a quien el empleador le ordena el desplazamiento a otra sede distinta a la habitual de su trabajo, para cubrir la misma jornada laboral, deba remunerársele dicho tiempo con el salario ordinario proporcional al tiempo utilizado para cumplir el objetivo, situación que valga decir, es distinta a la obligación del empleador de otorgar viáticos y transporte cuando ordena dicho desplazamiento, pues las horas a remunerar con el salario ordinario, son las utilizadas por el trabajador para el desplazamiento desde la sede de su residencia habitual hasta el sitio geográfico en el que iniciaría la jornada laboral cuando se ordena hacerlo en otro sitio distinto al habitual de trabajo.

Trabajo

Finalmente, **si el empleador suministra el transporte** al sitio de trabajo ha sido fundamental para determinar sí durante un desplazamiento un eventual accidente se considera laboral o no.

No obstante, esta no ha sido una condición para establecer si el traslado se debe remunerar, pues aun cuando el empleador suministre el transporte, el trabajador continúa sin prestar su servicio durante este tiempo.

El criterio que atiende esta dependencia frente a la remuneración o no de los desplazamientos atendiendo a los parámetros señalados por la Corte Suprema de Justicia.

En caso de existir controversia al respecto entre las partes involucradas en el contrato de trabajo, podrá colocarla a consideración de un Juez, quien como Autoridad es la que declara el derecho individual y dirime la controversia, competencia vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

Cabe resaltar que el Ministerio del Trabajo, tiene competencia para realizar labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propia de los Jueces de la República de manera exclusiva y excluyente, vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial

Para más 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.

Trabajo

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° 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.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Dunya Fernanda Neira	Profesional Especializado	
Revisado por:	Yurani Moreno Caballero	Abogada Contratista	
Aprobado por:	Yurani Moreno Caballero	Abogada Contratista	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			