

Bogotá, D.C.

08SE202412030000009524  
18/03/2024

Señora

**ASUNTO: Respuesta Radicado N. 02EE202441060000001324**

Tiempo de Desplazamiento Remunerado con el Valor de la Jornada Ordinaria, cuando la sede de Trabajo es Distinta a la Habitual de Trabajo

Respetada señora, reciba un cordial saludo

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas:

*“(...) Respetuosamente solicito concepto juridico de si el tiempo implementado en el recorrido al el lugar enviado en misión con ocasión de llevar a cabo una labor de trabajo, en el traslado al hotel y demás tiempos implementado en la labor fuera de la jornada normal de trabajo, se deben tomar como horas extras y pagadas de la misma manera según la hora (...)”*

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

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, 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).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral y de seguridad

social vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que en principio el número de minutos u horas que el trabajador requiere para desplazarse de su sede de residencia a la sede de trabajo, no hace parte de la jornada laboral, por tanto no remunerada, pues el trabajador decide generalmente por asuntos económicos el sitio en donde reside, desde el cual se desplaza hasta la sede de su trabajo; 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, siendo la razón por la cual, si bien es cierto no es trabajo suplementario y de horas extras y por lo tanto no remunerado como tal, debe ser remunerado con el salario ordinario que devenga el trabajador, proporcional al número de minutos u horas que dispone el trabajador para llegar al sitio en el que inicia su jornada laboral, de acuerdo a la interpretación autorizada de la Corte Suprema de Justicia, máximo tribunal de instancia en asuntos labores, Autoridad en la interpretación normativa.

En efecto, el tiempo de desplazamiento desde la sede habitual de residencia del trabajador hasta la sede habitual de trabajo, no es considerada como parte de la jornada laboral y por tanto no remunerada, sin embargo, cuando el empleador ordena el desplazamiento a otro sitio que no es el habitual de trabajo, es obligación del empleador el remunerar el tiempo de desplazamiento en proporción al tiempo destinado por el trabajador para cumplir la orden impartida por el empleador hasta el inicio de su jornada laboral, con el salario ordinario devengado por el trabajador sin considerarlo trabajo suplementario y de horas extras debido a que no forma parte de la jornada laboral en estricto sentido, sino que es tiempo de descanso del trabajador que sacrifica para cumplir las órdenes impartidas por el empleador, siendo la razón por la cual, la jurisprudencia ha considerado debe ser remunerada con el salario ordinario que devenga el trabajador en proporción al número de horas destinadas para el efecto.

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 o empresa empleadora, 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.

La Corte Constitucional como máxima Autoridad en la interpretación normativa, al respecto manifestó:

***“DERECHO A LA IGUALDAD-Trato diferenciado***

***Aunque el artículo 13 constitucional prohíbe la discriminación, sin embargo, autoriza y justifica el trato diferenciado, cuando éste, y los supuestos de hecho que dan lugar a él, están provistos de una justificación objetiva y razonable, la cual debe ser apreciada según la finalidad y los efectos del tratamiento diferenciado. Pero además de este elemento, debe existir un vínculo de racionalidad y proporcionalidad entre el tratamiento desigual, el supuesto de hecho y el fin que se persigue*** <sup>1</sup>(resaltado fuera de texto)

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](http://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.

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sentencia C-665/98 Referencia expediente D-2102 Magistrado Ponente Doctor Hernando Herrera Vergara

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 o ejecución, constituyéndose en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

Maria F. Gutiérrez

Cargo: Profesional

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Revisó:**

Marisol Porras Méndez

Inspectora de Trabajo

Grupo de Atención de Consultas  
en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Marisol Porras Méndez.

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas  
en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica