

Señor:

**ASUNTO: Respuesta Radicado 02EE2025410600000003138 de 2025 –
Trabajadores Dirección Confianza y Manejo - Pago de horas extra.**

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 jurídico relacionado con "Cuál es la jornada laboral de un trabajador de dirección, confianza y manejo? (...)". Por lo cual esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo 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 al caso en concreto:

Es importante aclarar que respecto de la situación expuesta en su consulta, esta Oficina no es competente ni podría actuar fuera del margen legal señalado, es decir, extralimitando sus competencias legales; **ya sea brindando asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado;** pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la función orientadora de este Ministerio, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios orientadores frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial, frente al tema de su consulta.

¿QUIENES SON TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO?

En términos generales, el trabajador de dirección, confianza y manejo es aquel que dentro de la organización de la empresa se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que, por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones empresa- trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador. (Sentencia 2239, del abril 22 de 1961 CSJ-SL).

CARACTERÍSTICAS DE ESTOS EMPLEADOS.

- 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
- Ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central”.

LA FUNCIÓN. Lo más importante no es firmar un contrato de dirección, confianza y manejo para adquirir tal categoría, sino que es indispensable que la

función que se desempeñe en los puestos de que se trata sea sustancialmente de confianza y este carácter depende de las actividades que se desempeñen.

La calificación de esta categoría de trabajadores corresponde, en principio, al empleador y es aceptada por el trabajador desde la celebración del contrato de trabajo, o posteriormente, cuando se notifica al trabajador el nuevo cargo u oficio a desempeñar, y éste expresa su aceptación. Sin embargo, la verdadera naturaleza de un cargo de los llamados de dirección y confianza obedece más a las especiales funciones del mismo y a lo que la realidad de su actividad diaria permita demostrar, que a la denominación dada por el empleador.

Los directores, gerentes administrativos y demás que el Artículo 32 del C.S.T indica constituyen ejemplos puramente enunciativos de empleados que ejercen funciones de dirección, confianza y manejo y/o administración, se trata pues de un término genérico y para precisar si una determinada actividad implica el desempeño de un cargo de dirección de confianza o manejo debe estudiarse en cada caso.

JORNADA LABORAL DE TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO

El Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), prevé que los trabajadores que desempeñen cargos considerados como de dirección, confianza y manejo, están excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal, prevista en el Artículo 161 del CST:

"Artículo 162 – Excepción en determinadas actividades

1- 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...**"*

Con respecto a los trabajadores que ocupen cargos de dirección confianza y manejo, la H. Corte Constitucional, en Sentencia C 372/98, Referencia Expediente D-1923, Magistrado Ponente, Doctor Fabio Morón Díaz, expresó:

"JORNADA LABORAL EN CARGOS DE DIRECCION, DE CONFIANZA Y DE MANEJO

Los cargos de dirección, de confianza y de manejo revisten una especial importancia en cualquier organización, resultando esenciales al cabal desarrollo de sus actividades, a la preservación de sus intereses fundamentales y a la realización concreta de sus fines. Por lo tanto, la consagración de estas actividades como una excepción a la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo se inscribe dentro de la facultad



Trabajo

que asiste al legislador para definir situaciones específicas en las que se justifique solicitarle al trabajador una disponibilidad diferente, toda vez que la responsabilidad aneja a actividades de esta índole es de mayor entidad que la originada en funciones corrientes.

En virtud a lo anterior, los empleados de dirección, confianza y manejo por estar exceptuados de laborar la jornada máxima legal podrán trabajar jornadas superiores o inferiores a la misma, sin que haya lugar al pago o reconocimiento de compensatorios o de horas extras.

Por su parte la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL2763-2019, **aclara que aunque los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, no tienen derecho al reconocimiento de horas extras, no ocurre lo mismo con los recargos nocturnos o los dominicales y festivos.** Lo anterior reiterando lo dispuesto en sentencia CSJ SL40016 de 2012 " *si bien es cierto que los trabajadores de dirección, confianza y manejo están excluidos de la jornada máxima legal y, en consecuencia no devengan aumentos por laborar en jornada suplementaria o de horas extras, ello no significa que la misma exclusión deba extenderse a la remuneración legalmente establecida por recargo nocturno, pues es una regla de interpretación de la ley que las normas que establezcan restricciones o excepciones no son aplicables por analogía*" y en sentencia CSJ SL6738-2016 " *la interpretación que se impone al mencionado artículo 162, tiene que ser restrictiva, en la medida en que lo allí consagrado es una excepción, de suerte que, dentro de la expresión "jornada máxima legal de trabajo", no puede entenderse incluido lo relativo al trabajo en días dominicales y festivos, que si son trabajados generan la obligación de pagar el tiempo durante el cual se haya prestado el servicio, así se trate de un empleado de dirección, confianza, o manejo*".

En conclusión, **los trabajadores de confianza y manejo pueden trabajar jornadas superiores o inferiores a la máxima legal, sin que tengan derecho al pago o reconocimiento de horas extras, pero si laboran en jornada nocturna y días de descanso como los domingos y festivos tienen derecho a recibir la remuneración de este trabajo (Artículos 168, 179 y 180 del CST).**

Por ello, para efectos de remunerar a los trabajadores que ocupen cargos considerados de dirección confianza y manejo, se debe tener en cuenta el aspecto de la disponibilidad que los caracteriza frente a las órdenes impartidas por el Empleador, para ello, primeramente cabe definir lo que se entiende por "disponibilidad", entendida ésta como la obligación que tiene un trabajador que ocupa este tipo de cargos, de acudir a cumplir ciertas funciones o labores en el momento en que así se lo exija su Empleador.



Trabajo

Ahora bien, aclarado lo anterior, podemos decir que se entiende como disponibilidad, la obligación que tiene un trabajador de acudir a cumplir ciertas funciones o labores en el momento en que así se lo exija su empleador. **Mientras el trabajador está disponible, naturalmente no ejecuta ninguna labor, es decir no se ejecuta ningún trabajo, pero no necesariamente se debe entender así.**

Respecto a si el tiempo de disponibilidad de un trabajador debe ser considerado como tiempo trabajado para efectos de la remuneración, se debe tener en cuenta que no hay norma que estipule en el Código Sustantivo del Trabajo, esta "modalidad" de labor, por tanto, se acude a lo que la Jurisprudencia ha señalado al respecto, que no es otra cosa que **si se debe pernoctar en el sitio de trabajo para la disponibilidad o permanecer en él con el mismo objetivo, se debe considerar como "tiempo laborado" y por tanto, remunerarlo como tal.**

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en sentencia de Casación del 11 de mayo de 1968 sentencia de 11 de abril de 1970, se pronunciaron concluyendo:

"De lo anterior podemos concluir que si la disponibilidad impide al trabajador desarrollar sin limitaciones otras labores, ésta no se considera trabajo, pero sí en cambio, la disponibilidad no le ofrece al trabajador la posibilidad de ocupar su tiempo en otras actividades que le permitan obtener un ingreso, ésta se considera trabajo y por consiguiente se debe remunerar.

"Resulta claro que cuando la disponibilidad se debe cumplir en las instalaciones del empleador, ésta se debe considerar trabajo aun cuando no se ejecute ninguna labor, puesto que su permanencia allí obedece al poder de subordinación del empleador." (Negrilla fuera de texto)

De conformidad con las normas y jurisprudencia relacionada, se concluye que aunque los trabajadores que desempeñen cargos considerados como de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos del pago de horas extras, el empleador deberá reconocer el pago de los recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo. Así las cosas, el empleador estará obligado a pagar la remuneración y recargos a que tienen derecho los trabajadores de manejo y confianza en los términos establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo.

En relación con los acuerdos a los que se puedan llegar los trabajadores con el empleador, se deja claridad que esta Oficina Asesora Jurídica no tiene

competencia para sugerir la actuación de las partes, no obstante, los acuerdos que se suscriban no podrán desconocer el mínimo de derechos y garantías consagradas en el norma a favor de los trabajadores, puesto que de conformidad con el artículo 13 del Código Sustantivo de Trabajo, no produce efecto cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo de derechos y garantías.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo como Autoridad Administrativa, funge como un "órgano de control", cuya función está encaminada a vigilar, controlar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones ya contenidas en el Código sustantivo del trabajo.

Sumado a lo anterior, esta Oficina considera importante indicarle que este Ministerio, así como sus Directores Territoriales e Inspectores del Trabajo y de la Seguridad Social, en calidad de servidores públicos, nos encontramos obligados a cumplir con las funciones dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1610 de 2013, y el Decreto 4108 de 2014.

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.

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.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)
MARISOL PORRAS MENDEZ
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:
Diana Umaña Otalora
Inspector de Trabajo
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:
Yurani D Moreno C
Contratista
Grupo de Atención de Consultas en Materia
Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:
Yurani D Moreno C
Contratista.
Grupo de Atención de Consultas
en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica