

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000019772
23/04/2026

Señor

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025717600100021697
Trabajadores Dirección Confianza y Manejo- Jornada Laboral.**

Respetado señor:

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

- "1. Se nos emita un concepto claro, sencillo y entendible sobre a qué clase de trabajadores aplica el artículo 162, numeral 1, literal a, del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Es legal que un empleador catalogue a un trabajador que devengue salario básico más comisiones por venta como un trabajador de dirección, de manejo o de confianza y de esta forma no otorgar la reducción de la jornada laboral.*
- 3. Se puede considerar a un trabajador que devengue salario básico más comisiones por venta por su rol como vendedor ejecutor, ventas y distribuidor de productos de una empresa como personal de dirección, de manejo o de confianza."*

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.**

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:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito, no obstante, haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que de acuerdo a las normas que contemplan el tema materia este despacho emite el siguiente concepto:

En principio consideramos importante señalar, respecto a la pregunta por usted planteada que los contratos de trabajo celebrados para desempeñar cargos de dirección, confianza y manejo no tienen distinción respecto a la regulación establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y Seguridad Social.

Cabe manifestar que cuando el empleador o la empresa empleadora celebra un contrato de trabajo para que los trabajadores laboren en cargos de dirección, confianza y manejo, dichos trabajadores no están sujetos al límite de la jornada ordinaria, pues en la mayoría de las situaciones sus funciones requieren una mayor disposición de su tiempo al servicio del empleador, sin que las horas adicionales constituyan trabajo suplementario y de horas extras, siendo la razón por la cual quienes los ostentan devengan salarios mayores que el valor devengado por el trabajador *raso*; sin embargo, el empleador no está exento del pago de la remuneración del trabajo nocturno, ni la del recargo del trabajo en día de descanso obligatorio y festivo del 1.80% adicional, para la fecha, sin que en ningún caso represente trabajo suplementario y de horas extras, trabajadores que son requeridos *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*, quienes por disposición legal del Código Sustantivo del Trabajo CST., están exentos del límite de la jornada ordinaria.

En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo CST., establece en su artículo 32 lo relativo a los representantes del empleador, entre quienes están los trabajadores que laboran en cargos o ejercen funciones de dirección o administración, norma que a la letra dice:

"Artículo 32. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR. Son representantes del empleador, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

a). Las que ejercen funciones de dirección o administración tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador,

y b). Los intermediarios." (resaltado fuera de texto)

Con todo lo anteriormente expuesto, esta oficina entiende que los cargos de dirección, de confianza y de manejo son una excepción a la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, porque por la naturaleza, confianza y responsabilidad de dichos cargos el legislador considero justificado solicitarle al trabajador una disponibilidad diferente, respecto a los demás trabajadores, a partir de los intereses y necesidades fundamentales de cada empresa. Siendo 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 este tipo de trabajadores.

El Código Sustantivo del Trabajo CST., en su artículo 162 excluye de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo entre otros a los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo 162. EXCEPCIONES 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; ..." (resaltado fuera de texto)

Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección confianza o de manejo, pueden laborar en el interregno que es considerado como trabajo nocturno entre las 7 p.m. a las 6 a.m., en atención a lo normado por el Código Sustantivo del Trabajo CST., en su artículo 160.

Ahora bien, esta oficina considera oportuno resaltar que **el artículo 160 del C.S.T fue modificado por la Ley 2466 de 2025, el cual entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la Ley, artículo que a la letra señala:**

"Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Parágrafo 1º. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”

Parágrafo 2º. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.”

De lo anterior entiende esta oficina que en el caso de los trabajadores que desempeñan cargos de dirección confianza o de manejo, el empleador debe remunerar las horas nocturnas laboradas, con el 35% sobre el valor de la hora, cuando laboren en las horas comprendidas entre las **7:00 p. m. y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.)**.

Por su parte en el artículo 168. tasas y liquidación de recargos, dispone:

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley...” (resaltado fuera de texto)

Ahora bien, cuando los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza o de manejo, laboran en día de descanso obligatorio, tienen derecho a percibir la remuneración que corresponda dependiendo si se trata de día de trabajo en descanso obligatorio habitual y ocasional, de acuerdo a lo previsto el en artículo 179 del C.S.T, norma que a la letra señala:

“Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1º. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2º. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo 3º. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.”

Esta situación obedece a que las normas del CST., que contemplan esta obligación para el empleador no exceptúa a los trabajadores en cargos de dirección, confianza o de manejo, contrario a lo que sucede con el trabajo suplementario y de horas extras, el cual no se aplica para este tipo de trabajadores.

La Corte Constitucional como máxima Autoridad en la interpretación normativa, estableció sobre la jornada laboral en cargos de dirección, confianza y de manejo:

"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 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.¹ (resaltado fuera de texto)

En conclusión, 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 horas extras, pero la norma no los excluyó del pago del trabajo en día de descanso obligatorio (dominical) y festivos.

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, 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.

¹ Corte Constitucional Sentencia C-372/98 Referencia: Expediente D-1923 Magistrado Ponente Doctor Fabio Morón Díaz



La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º 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 simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Diego Alejandro López Laiton Contratista Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Revisó: Marisol Porras Méndez Profesional Especializado Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	Aprobó: Nombre y apellido Cargo Oficina
---	---	---