

08SE2024120300000006515  
27/02/2024

Bogotá D.C.,

Señor(a):

ASUNTO: Respuesta Radicado No. **02EE2024410600000005096 de 2024** -  
Hora de almuerzo- Ley 2101 de 2021

En atención a su solicitud, mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a:

*(...)“Un cordial saludo, me permito hacer la siguiente consulta sobre el horario del almuerzo y otras disposiciones tomadas por una empresa a la cual asesoro, la cual ha tomado las siguientes medidas, pero no he logrado encontrar algún precedente o marco legal que haga referencia si con estas medidas se están vulnerando derechos. Medida tomada por la empresa: El horario de almuerzo es de 1 hora que deberá ser tomada entre las 12m y las 2pm, y deberá hacerse dentro de la organización debido a que manejamos un horario de jornada continua, no están autorizados los desplazamientos hasta la casa para almorzar. Sobre lo anterior es legal que la empresa no deje salir a almorzar a sus colaboradores a la casa?, Esto violaría derechos de libertad?, El trabajador es libre de despasarse a almorzar o disfrutar sus alimentos donde quiera?, la empresa con esta medida estaría obligada a dar el almuerzo al trabajador para que este se quede dentro de las instalaciones?, el horario de jornada continua obliga a tomar que el almuerzo se tome dentro de la organización? y la empresa tiene facultad para autorizar o no el desplazamiento a casa para almorzar?” (...) (Sic).*

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).

Sea lo primero indicar 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 de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta**.

### **Frente al caso en concreto:**

Aclarado lo anterior procedemos a emitir concepto en términos generales respecto de la posición que tiene esta Cartera Ministerial, frente al tema planteado.

El trabajador puede tener una serie de descansos dentro de su jornada laboral, y algunos hacen parte de la jornada laboral y otros no, dependiendo de su naturaleza.

Al respecto, la forma en que se distribuye la jornada laboral diría está dada en el artículo 167 de código sustantivo del trabajo, que señala:

*"Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada."*

La norma es clara en señalar que este tipo de descansos no se computa en la jornada laboral, es decir que no es un tiempo de descanso remunerado. Este tipo de descanso es propio en las jornadas laborales completas, donde el trabajador toma un tiempo al medio día para descansar y alimentarse, sin embargo, la norma no hace referencia al tiempo para los descansos, y en todo caso no hace referencia a que el almuerzo se deba tomar obligatoriamente en las instalaciones de la empresa; igualmente proporcionar los alimentos para los empleados, corresponde al arbitrio del empleador, siempre y cuando se haya pactado en el contrato de trabajo y determinado en reglamento de trabajo, o a través de un pacto o convención, en todo caso el tiempo del descanso debe estar adecuado a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores.

La hora del almuerzo no hace parte de la jornada laboral, es decir, no se computa para efecto de contabilizar la jornada laboral, por lo que no es un descanso que se remunere.

Un descanso hace parte de la jornada laboral cuando no se descuenta de ella, como ejemplo un pequeño descanso para que el trabajador tome un refrigerio.

La excepción a esta regla sería en aquellos casos cuando el empleado debe almorzar y con al mismo tiempo continuar trabajando, caso en el cual el tiempo del almuerzo si haría parte de la jornada de trabajo y dicho tiempo no puede ser descontado por el empleador.

Por otro lado, es necesario señalar que aumentar o disminuir el tiempo de descanso con el ánimo de intentar acogerse a la nueva legislación frente a la reducción de la jornada laboral podría ir en contra de los derechos de los trabajadores y generar una eventual sanción administrativa por parte de este ministerio.

La ley 2101 de 2021 tiene por Objeto, La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

La citada Ley da dos opciones para la implementación de la nueva jornada máxima legal o jornada laboral ordinaria a saber:

- 1. Implementación Automática:** El Artículo 3º de la ley objeto de estudio, señala que el empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a la entrada en vigencia de la ley.
- 2. Implementación Gradual:** La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los términos del Artículo 3º de la siguiente manera:

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	ría de 47 horas semanales
partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	ría de 46 horas semanales.
partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	ría de 44 horas semanales.
partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	ría de 42 horas semanales.

Se observa, por tanto, que la norma se refiriere únicamente a la disminución de la jornada laboral máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin afectación del salario devengado por el trabajador.

En caso de que el empleador se haya acogido a la **reducción de manera automática** de jornada laboral dispuesta en el ya mencionado Artículo 3º de la Ley 2101 de 2021, se entenderá que la jornada máxima legal semanal será de cuarenta y dos (42) horas que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y el trabajador, en 5 o 6 días a la semana, por lo que el número de horas laborales diarias es variable dependiendo de si se laboran 5 o 6 días a la semana; no se puede perder de vista que se debe garantizar siempre el día de descanso, salvo en las excepciones dispuestas en el Artículo 2º de la Ley 2101 de 2021.

La Ley 2101 de 2021 en su artículo 5, se refiere a las expresiones del Código Sustantivo del Trabajo CST., en las cuales se menciona cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en el entendido de que debe leerse cuarenta y dos (42), 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.

**"Artículo 5. Modificación Extensiva.** *En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3."*

Aunado a lo anterior, en el inciso 2 del artículo 4 de la Ley 2101 de 2021 en su parte pertinente contempla lo siguiente:

**"ARTÍCULO 4.** *Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador.*

**La disminución de la jornada de trabajo no implicara la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.** (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Como se observa, es clara la norma al indicar que con la reducción de la jornada laboral no se reduce del valor de la hora ordinaria de trabajo.

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.

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:**

Javier Mauricio Muñoz  
Contratista  
Grupo de Atención de Consultas  
en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Javier Mauricio Muñoz  
Contratista.  
Grupo de Atención de Consultas  
en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica