Bogotá D.C., 29 de septiembre de 2025

CIRCULAR EXTERNA 0101 – LINEAMIENTOS GENERALES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO EN MATERIA DE JORNADA DE TRABAJO

Mediante la Circular Externa 0101, del 22 de septiembre de 2025, el Ministerio del Trabajo precisó los lineamientos que, en su criterio, deben orientar la interpretación y aplicación de lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) en materia de jornada de trabajo.

Sea lo primero señalar que, en atención a lo previsto por el Ministerio en el objetivo y alcance de la Circular, en principio podría considerarse que no tiene un carácter vinculante, como quiera que pretende brindar orientaciones e instrucciones a sus destinatarios.

En todo caso, es razonable esperar que la Entidad revise el cumplimiento de dicho criterio orientador por parte de los empleadores. En este evento, debe recordarse que las circulares no son la vía idónea para reglamentar las leyes y, en todo caso, la facultad de reglamentación del Gobierno Nacional está sujeta a determinados límites, como se anticipó en el Boletín No. 28 de 2025. Así, podrán surgir discusiones relacionadas con un desbordamiento de las facultades del Ministerio del Trabajo, lo que podría acarrear demandas ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo mediante acción de nulidad simple, e incluso través de una acción de nulidad por inconstitucionalidad.

No obstante, a continuación, nos permitimos exponer los aspectos más relevantes contenidos en la Circular:

1) ASPECTOS DE POSIBLE IMPACTO

a. Trabajo en día de descanso obligatorio:

I. **Trabajo "*durante el día de descanso obligatorio*":** En criterio del Ministerio del Trabajo, "cuando por necesidad del servicio, el trabajo se ejecute durante el día de descanso obligatorio, esas horas laboradas deben ser computadas dentro de la jornada semanal, es decir, en el 2025

de 44 horas y a partir de julio de 2026 de 42 horas (…) En todo caso, el trabajo en día de descanso obligatorio deberá ser remunerado con el recargo legal correspondiente".

Este concepto del Ministerio del Trabajo es contrario a la estructura de creación del Código Sustantivo del Trabajo, y a la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (sentada a través de providencias como la Sentencia No. 10079 de 1997, la Sentencia SL3567 de 2019 y la Sentencia SL4930 de 2020).

II. **Noción de día de descanso obligatorio:** Recordó lo señalado en el parágrafo 2º del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo – C.S.T., en el sentido de que cuando el Código en mención haga referencia a la expresión 'dominical' hace referencia al 'día de descanso obligatorio'. Asimismo, resaltó lo previsto en el parágrafo 3º del artículo mencionado, en el sentido de que empleador y trabajador pueden convenir por escrito que su día de descanso obligatorio sea un día diferente del domingo.

III. **Remuneración del trabajo dominical o festivo:** Adicionalmente, el Ministerio interpretó que el trabajo en descanso dominical o festivo implica la suma de las horas de trabajo dominical y el recargo adicional sobre las horas laboradas. Así, en su criterio, el trabajo dominical debe remunerarse de la siguiente manera:

a) "El valor correspondiente al día de descanso remunerado del Art. 173* (primer valor),

b) El pago de las horas efectivamente laboradas ese día (segundo valor) (Ley 2466/25 art. 14 y CST Art. 179),

c) Un recargo adicional (tercer valor), sobre el valor de la hora, equivalen al:

2025	2026	2027
80%	90%	100%

Lo anterior, nuevamente desatendiendo lo preceptuado por la Corte Suprema de Justicia en materia de remuneración del trabajo dominical.

* Es importante recordar que el artículo 174 del Código Sustantivo del Trabajo señala que “En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado”.

b. Distribución de las horas de trabajo en la jornada e intermedios

La Circular trajo a colación lo previsto el artículo 167 del C.S.T., en el sentido de que las horas de trabajo de la jornada deben distribuirse al menos en 2 secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y las necesidades de los trabajadores. Asimismo, recordó que el Reglamento Interno de Trabajo debe contener lo relacionado con las horas de entrada y salida de los trabajadores, en los términos del artículo 108 del C.S.T. En todo caso, debe destacarse que:

I. A pesar de hacer referencia al fundamento legal que contempla únicamente la obligación de incluir dichos aspectos en el Reglamento, esto es, el artículo 108 del C.S.T., indicó que adicionalmente es posible establecer los horarios en contratos o convenciones colectivas.

II. Debe reglamentarse el tiempo para comidas y descansos, diferenciando qué hace parte de la jornada laboral y qué no. En este punto, la Circular destacó que el intermedio de descanso debe ser racional y proporcional a la jornada.

III. Indicó que las situaciones como las pausas activas, la concesión de minutos para satisfacer necesidades fisiológicas, tiempos por fatiga, breves tomas de alimentos o café, son diferentes del intermedio previsto en el artículo 167 del C.S.T., y en consecuencia hacen parte de la jornada máxima diaria de 8 horas.

2) OTRAS CONSIDERACIONES

a. **Jornada máxima legal:** La Circular recordó lo previsto en la Ley 2101 de 2021, así como la Ley 2466 de 2025, en el sentido de que la jornada máxima legal corresponde a 8 horas al día y 42 horas a la semana, que pueden distribuirse en 5 o 6 días a la semana. Lo anterior, recordando la posibilidad

de ampliar hasta 2 horas diarias sin que se configure trabajo suplementario, con la finalidad de que los trabajadores descansen todo el día sábado, previo acuerdo entre las partes.

Asimismo, recordó la posibilidad de los empleadores de acogerse a la implementación gradual de la jornada máxima semanal, en virtud de la cual a partir del 15 de julio de 2025 la jornada máxima legal semanal es de 44 horas, y de 42 horas a partir del 15 de julio de 2026.

b. **Excepciones a la jornada máxima diaria de 8 horas:** La Circular recordó que las normas laborales contemplan excepciones y condiciones especiales que permiten ajustes a la duración de la jornada laboral. En ese sentido, hizo referencia a algunas jornadas especiales o situaciones ya contempladas legalmente. En términos generales, corresponden a: i) jornada flexible de trabajo; ii) jornadas para labores insalubres o peligrosas; iii) jornada de menores de edad; iv) jornada por turnos de 6 horas diarias y 36 a la semana; v) jornada por turnos del artículo 165 del C.S.T.; vi) jornada sin solución de continuidad del artículo 166 del C.S.T.; vii) trabajadores de dirección, confianza y/o manejo; viii) trabajadores en labores discontinuas o intermitentes de vigilancia del artículo 162 del C.S.T.; y ix) trabajo por fuerza mayor o caso fortuito del artículo 163 del C.S.T.

c. **Jornada máxima para trabajadores de servicios domésticos:** Recordó que los trabajadores que prestan servicios domésticos tienen derecho a la aplicación de las normas sobre jornada máxima legal, sin excepción.

d. **Disminución de la jornada laboral y trabajadores con salario a destajo:** A este respecto, recordó que el salario a destajo no es un tipo de contrato, sino una forma de remuneración dentro de los contratos laborales, que no excluye ningún derecho laboral. Asimismo, interpretó que, dado que el salario de un trabajador cuya remuneración es a destajo sufre una afectación con la reducción de la jornada laboral, debe aplicarse una fórmula de cálculo para corregir el impacto que la reducción de la jornada tiene en la cantidad de tiempo disponible para ejecutarla labor, y en consecuencia en la remuneración.

e. **Horas extras, modificación del registro y autorización de horas extras:** La Circular resaltó que el límite de horas extras corresponde a 2 horas diarias y 12 horas semanales.

   Asimismo, recordó lo previsto en la Ley 2466 de 2025, en el sentido de que no se requiere acudir al Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. De igual forma, recordó la obligación de los empleadores de llevar un registro de trabajo suplementario en que consten, como mínimo, la actividad desarrollada, el número de horas suplementarias, y si son diurnas o nocturnas. Asimismo, recordó el soporte que acredite su pago, el cual no es en estricto sentido un elemento del registro de horas extras, sino un documento que debe entregarse al trabajador con el registro de las horas extras.

f. **Cálculo del valor de la hora ante la reducción de la jornada laboral**: La Circular recordó que la reducción de la jornada laboral no implica una reducción en el salario, razón por la cual el valor de la hora es el resultado de tomar el valor del salario devengado por el trabajador y dividirlo en 220 horas al mes para el año 2024.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.