

Circular Externa 101 de 2025 Ministerio del Trabajo

Fecha de Expedición:

22/09/2025

Fecha de Entrada en Vigencia:

Medio de Publicación:

Temas

Anexos



La Secretaría Jurídica Distrital aclara que la información aquí contenida tiene exclusivamente carácter informativo, su vigencia está sujeta al análisis y competencias que determine la Ley o los reglamentos. Los contenidos están en permanente actualización.

CIRCULAR EXTERNA 101 DE 2025

(Septiembre 22)

DE: MINISTRO DEL TRABAJO

PARA: EMPLEADORES, ORGANIZACIONES SINDICALES, TRABAJADORES/AS, DIRECCIONES TERRITORIALES DEL TRABAJO, OFICINAS ESPECIALES, COORDINADORES DE GRUPO DE INSPECTORES/AS DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO Y CIUDADANÍA EN GENERAL.

ASUNTO: CIRCULAR EXTERNA DE LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES NORMATIVAS SOBRE JORNADA DE TRABAJO, JORNADA DE SERVICIOS DOMÉSTICOS, JORNADA MÁXIMA EN CASOS DE REMUNERACIÓN A DESTAJO, RELACIÓN DE HORAS EXTRAS, LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y REMUNERACIÓN EN DESCANSO OBLIGATORIO, A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL

1. OBJETIVO Y ALCANCE DE LA CIRCULAR

En ejercicio de las funciones determinadas por el artículo 3.1 literales a y b del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, así como las determinadas por el Decreto 4108 de 2011, artículo [2](#), la [Constitución](#) Política y la Ley [2466](#) de 2025 -Reforma Laboral-, comprometidos con la protección de derechos fundamentales del trabajo en el marco de la normativa aplicable; el Ministerio del Trabajo se permite facilitar información técnica de carácter sustancial contenida en la presente Circular, para orientar a las y los empleadores, entidades públicas que en sus nóminas tengan trabajadores oficiales, organizaciones sindicales y trabajadores, para lograr el cumplimiento efectivo en procura de la garantía de derechos fundamentales del trabajo en condiciones dignas y justas, contenidos en disposiciones de orden legal dentro de las cuales, se destacan las siguientes:

- El artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ^[1], reconoce el derecho y goce al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de horas de trabajo, la remuneración de los días festivos;
- El Protocolo de San Salvador ^[2] en su artículo 7º sobre condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo reconoce que el derecho de limitación razonable de las horas de trabajo tiene que ser tanto diarias como semanales,

- Los convenios de la OIT ratificados sobre horas de trabajo (industria en industria C-01) y sobre las horas de trabajo (Comercio y oficinas, C-30), el convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas, C-106), el convenio sobre descanso semanal (industria C-14).

En este sentido, respetando el principio de complementariedad y de convencionalidad del sistema interamericano de derechos humanos, y fomentando el cumplimiento de las normas y prácticas laborales de conformidad con la normatividad internacional; el marco jurídico sobre jornadas laborales deben interpretarse de manera armónica con la Constitución, las normas internacionales del trabajo, el [Código](#) Sustantivo del Trabajo - CST y la Reforma Laboral -Ley [2466](#) de 2025-, incluyendo los principios constitucionales de remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, irrenunciabilidad, facultades de transigir y conciliar, favorabilidad, así como los principios laborales del entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, y el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos ^[3], como la reducción gradual de la jornada laboral sin disminuir el salario de los trabajadores ^[4].

Por lo cual, el propósito de la presente circular es brindar una herramienta que facilite la interpretación y aplicación de lo dispuesto en la Reforma Laboral - Ley [2466](#) de 2025, estableciendo los lineamientos generales para garantizar el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de jornada de trabajo, jornada aplicable a los servicios domésticos, jornada máxima en casos de remuneración a destajo, registro y control de horas extras, límites al trabajo suplementario y reglas sobre la remuneración en días de descanso obligatorio. Esta circular se configura como un mecanismo institucional para atender las disposiciones generales con relación a la promoción de condiciones laborales dignas, prevenir prácticas contrarias a la ley y orientar a empleadores y trabajadores en la adecuada aplicación de la normatividad vigente, y para el efecto, se establecen las siguientes disposiciones:

2.1. Jornada Máxima Legal.

La jornada máxima legal, acorde al Convenio 1 de la OIT y al artículo [11](#) de la Ley 2466 de 2025 es de ocho (8) horas al día, en este sentido, se estipula en la normatividad que:

- La jornada podrá distribuirse, de común acuerdo, en (5) cinco o (6) seis días. Si se decide realizar la jornada laboral en 5 días, con el fin de que el trabajador descansa el sábado y/o el domingo, se podrá ampliar la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, sin pagar trabajo suplementario, tal como lo establece el art. [164](#) del CST.

- Se entiende como jornada ordinaria la acordada por las partes, sin que puedan exceder los máximos legales, y a falta de acuerdo, la determinada como jornada máxima legal (CST, Art. [158](#)).

La Implementación gradual de jornada máxima semanal ha sido prevista desde la expedición de la Ley [2101](#) de 2021 y se recoge en la Ley [2466](#) de 2025-Reforma Laboral, así:

- Desde el 15 de julio de 2023, la jornada de trabajo máxima semanal se disminuye gradualmente. A partir del mes de julio de 2025, la jornada máxima legal es de 44 horas a la semana distribuidas de 5 a 6 días semanales, **garantizando siempre el día de descanso remunerado**; esta situación no fue modificada por la Ley [2466](#) de 2025, por lo que a partir del 15 de julio de 2026 habrá una nueva disminución de 2 horas para llegar a las 42 horas semanales, sin perjuicio de que los empleadores acojan inmediatamente la jornada laboral de máximo cuarenta y dos (42) horas a la semana.

La implementación gradual permite que trabajadores y empresas tomen las medidas necesarias para evitar perjuicios marginales, adoptando medidas complementarias tales como flexibilidad y compatibilidad de horarios, generación de bandas de entrada y salida, trabajo híbrido, esquemas para reducir costos de traslado y ausentismo, simplificación de trámites, digitalización de procesos y la definición de acuerdos sobre jornadas que garanticen una adecuada adaptabilidad tanto para las empresas como para los trabajadores.

Para todos los efectos legales, la jornada máxima ordinaria, corresponde exclusivamente al tiempo de trabajo efectivo, distribuido en un máximo de cinco (5) o seis (6) días a la semana. Sin embargo, 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, den concordancia con la finalidad de la reducción legal: mejorar la vida laboral, personal y familiar de las y los trabajadores. En todo caso, el trabajo en día de descanso obligatorio deberá ser remunerado con el recargo legal correspondiente.

La jornada laboral es el tiempo en el cual la persona trabajadora presta efectivamente sus servicios al empleador durante un día o una semana. Su límite máximo legal tiene como propósito preservar la **dignidad humana, la salud, el bienestar y el equilibrio entre la vida personal y familiar del trabajador**. Por ello, la implementación gradual de la reducción de la jornada laboral prevista en la Ley [2101](#) de 2021 y la Ley [2466](#) de 2025 debe interpretarse a la luz de los principios constitucionales del derecho del trabajo previstos en el artículo [53](#) de la Constitución Política, así como los principios laborales previstos en el artículo [4](#) de la Ley 2466 de 2025.

Tal como lo señala la parte motiva de ambas leyes, la reducción gradual de la jornada laboral no solo contribuye a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, sino que también busca mejorar la productividad empresarial. En consecuencia, su aplicación práctica no debe suponer la adopción de medidas regresivas que afecten los derechos laborales previamente reconocidos.

a. Distribución de las horas de trabajo en la jornada laboral.

Respecto a las normas sobre distribución de horas de trabajo, el [Código Sustantivo del Trabajo -CST-](#) establece:

«Art. 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. 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».

En este mismo sentido, señala el artículo [108](#) del CST que:

«Art. 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

[...]

4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada. [...]»

En este sentido, se establece que las empresas al momento de fijar la distribución de horas de trabajo deberán prever en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos o convenciones colectivas, los horarios laborales y los periodos de descanso de manera que:

- Los trabajadores sepan con exactitud a qué hora deben iniciar y terminar sus laborales.
- Se establezcan horarios de los turnos cuando el trabajo se organiza por equipos.
- Quede reglamentado el tiempo para comidas y descansos, diferenciando qué hace parte de la jornada laboral y que no.

Para todos los destinatarios de la presente disposición, resulta imperativo que conciban que el intermedio de descanso debe ser racional y proporcional a la jornada, y en ningún caso podrá extenderse de manera desproporcionada. La finalidad de la reducción horaria tiene como finalidad otorgar al trabajador tiempo efectivo para su vida personal y familiar, y no

mantenerlo sujeto al entorno laboral mediante recesos y/o pausas excesivas o injustificadas. Por lo tanto, ampliar el tiempo de descanso solo será válido cuando exista una justificación objetiva y rigurosa, ligada estrictamente a la naturaleza de la labor. Cualquier modificación debe ser mínima y funcional, procurando siempre preservar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

Por lo anterior, se insta a las partes, trabajadores/as, organizaciones sindicales y empresas, a establecer de manera concertada la extensión del intermedio de descanso que divide la jornada laboral, garantizando que dichos acuerdos se incorporen en el reglamento interno de trabajo o convención colectiva correspondientes. Tales disposiciones deberán orientarse a promover el bienestar integral, la conciliación entre vida laboral, personal y familiar, el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado y respeto efectivo del derecho a un descanso suficiente y reparador.

Es así, como esta cartera ministerial insta a respetar lo dispuesto por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia C-934 de 2004, en la cual señala que:

«los trabajadores tienen derecho a ser vinculados en la toma de decisiones que les conciernen o que de alguna manera los afecten, ya sea directa o indirectamente. La participación, entonces, surge no solo como derecho de aquellos sino como un deber de los patronos y de las autoridades que de una u otra manera tengan incidencia en el campo laboral. En esa medida, la participación conlleva a que se les otorgue a los trabajadores escenarios de discusión, de debate y se les dé la oportunidad de tomar parte en asuntos propios de la empresa y que vayan dirigidos a establecer las reglas de juego que ha de guiar la relación laboral.» [...] "Como desarrollo directo del principio de participación, que también debe estar presente en escenarios tales como los laborales y las relaciones de trabajo, los trabajadores tienen derecho a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. Por tal motivo no puede existir una fijación unilateral por parte del patrono de las reglas de juego que han de regir la relación laboral.»

La ley sólo prevé la existencia de un intermedio de descanso que se excluye de la jornada laboral, las demás situaciones como las pausas activas en materia de seguridad y salud en el trabajo (Ley [1562/12](#)) o la concesión de minutos para satisfacer necesidades fisiológicas, tiempos por fatiga, breves tomas de alimentos o café, son situaciones diferentes a las previstas en el Art. [167](#) del CST y **estas sí hacen parte de la jornada laboral** (Ver CSJ, Sala Laboral, radicado 22456 del 17 de junio de 2004, T-073/25, Ley [1355](#) de 2009 art. 5, T-203/00)

b. Excepciones a la jornada máxima diaria de 8 horas:

La Ley [2466](#) de 2025 -Reforma Laboral establece una jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 42 horas semanales. Sin embargo, contempla

varias excepciones y condiciones especiales que permiten ajustes en la duración de la jornada laboral, las cuales se detallan a continuación:

- Jornadas diarias flexibles de trabajo (art. 11, literal [a.](#)): Acuerdo entre trabajadores/as y empleadores para realizar jornadas diarias flexibles de 42 horas distribuidas en máximo 6 días a la semana, entre mínimo 4 y máximo 9 horas diarias, garantizando un día de descanso obligatorio.

Cumpliendo la jornada pactada, no hay lugar al pago de horas suplementarias o extras.

- Labores que sean insalubres o peligrosas decretadas por el Gobierno (art. 11, literal [b.](#)). Estas excepciones permiten que, en actividades que impliquen riesgos para la salud o seguridad de los trabajadores, se adopten medidas para proteger su bienestar, incluyendo la reducción de las horas de trabajo diarias.

- Jornada de menores de edad autorizados por Inspectores del Trabajo (art. 11, literal [c.](#)):

- (i) Entre 15 a 17 años: jornada máxima diurna de 6 horas diarias y 30 horas semanales.

- (ii) Mayores de 17 años: jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas semanales.

- Acuerdo de turnos de trabajo sucesivos (art. 11, literal [d.](#)): En empresas que trabajan veinticuatro (24) horas al día los siete (7) días de la semana, es posible acordar turnos de trabajo todos los días de la semana, de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales, sin que se apliquen recargos por trabajo nocturno, ni recargos de dominicales o festivos. Sin embargo, **el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.**

- Trabajo por turnos (CST, Art. [165](#)): Las empresas pueden realizar trabajos por turnos de más de ocho (8) horas o en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo que se calcule durante tres semanas sea inferior a ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas semanales hasta el 14 de julio de 2026, cambiando a cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026, sin que haya lugar al pago de horas extras o trabajo suplementario.

Por lo que se recomienda al empleador realizar: planificación de turnos, registro de horas trabajadas, garantizar la remuneración legal e informar claramente a sus trabajadores los turnos y condiciones laborales.

- Trabajo por turnos sin solución de continuidad (CST, Art. [166](#)): Para empresas que laboran sin detenerse o sin solución de continuidad, pueden programarse turnos sucesivos de trabajadores, dado cumplimiento a las siguientes reglas:

- Límite máximo de cincuenta y seis (56) horas en los días hábiles de la semana.
- Pago de recargos por trabajo suplementario u horas extras, que superen el límite diario o semanal.
- Compensación económica adicional, si así lo acuerdan empleador y trabajador (CST, Art. [170](#)).

- Los y las trabajadoras que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo (CST, art. 162, núm. 1, literal [a](#))

- Trabajadores en labores discontinuas o intermitentes de vigilancia CST, Art. 162 núm. 1, literal [c](#)). Los y las trabajadoras que ejercen labores discontinuas o intermitentes de simple vigilancia cuando residen en el lugar o sitio de trabajo, la ley reconoce que no se le aplica la jornada ordinaria de 8 horas diarias; dado que el tiempo que efectivamente dedique a sus funciones será considerado como parte de la jornada, mientras que los periodos de descanso o disponibilidad en el lugar de trabajo se cuentan como horas extras, salvo que se realicen tareas efectivas.

- Trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. (CST, art. [163](#)). Por orden del empleador en casos de fuerza mayor o caso fortuito, cuando los o las trabajadores sean indispensables para realizar trabajos de urgencia para evitar perturbación grave por amenazar u ocurrir algún accidente, se puede exigir trabajo fuera de la jornada ordinaria, pero teniendo en cuenta las siguientes disposiciones:

- Este trabajo únicamente se permite en la medida estrictamente necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.
- El empleador debe registrar todas las horas extraordinarias realizadas, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior.

2.2. Jornada máxima laboral para trabajadoras/es de servicios domésticos

La reforma laboral Ley 2466 de 2025, artículo [70](#), derogó expresamente el artículo 162, literal [b](#) del CST, esto significa que los y las trabajadoras que prestan servicios domésticos, ya sea en la zona urbana o rural, tienen derecho a la aplicación de las normas de jornada máxima legal sin

excepción, esto incluye: derechos a descansos legales y al pago de horas extras, nocturnas y dominicales.

Así mismo, la reforma reconoce la calidad de trabajadoras domésticas con los mismos derechos laborales y de seguridad social en virtud de la Reforma laboral y del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico; ese reconocimiento implica:

- Mejorar la remuneración y respeto a los tiempos de descanso.
- Obligación de formalizar la relación laboral mediante contrato de trabajo escrito en cualquier modalidad, respetando las garantías y derechos en el trabajo doméstico remunerado (Art. [33](#), Ley 2466/25).

2.3. La disminución de jornada laboral y trabajadores con salario a destajo

El salario a destajo no es un tipo de contrato, sino la estipulación de una forma de remuneración dentro de los contratos laborales. Esta forma de pago no excluye ni elimina ningún derecho laboral de los o las trabajadoras, quienes conservan íntegramente las garantías previstas en el marco normativo vigente tales como jornada máxima, descansos, prestaciones y afiliaciones y aportes al sistema de seguridad social.

Conforme a lo anterior, el salario devengado de un trabajador cuya remuneración fue pactada a destajo, tiene una afectación directa cuando su jornada laboral se reduce, en la medida en que disminuye el tiempo disponible para generar ingresos, a diferencia de lo que ocurre con quienes perciben un salario fijo.

Al proyectar el ingreso de un trabajador que devenga su salario al destajo por una semana en el número de horas máximas, se calcula el promedio del valor hora de trabajo semanal, que al multiplicar por el número de horas que se reducen evidencia la disminución en el ingreso semanal del trabajador, valor que tendrá que ser compensado en dinero por el empleador, a fin de garantizar el respeto a los principios de salario mínimo, irrenunciabilidad de derechos y remuneración proporcional al trabajo realizado.

$$\text{Valor ingreso a destajo} \div 44 \times 4 \text{ horas} = \text{valor a destajo dejado de percibir por reducción de la jornada laboral del 2025}$$

Con la reducción de las jornadas laborales de 48 horas a 44 horas semanales en 2025 y 42 horas en el 2026, el trabajador remunerado a destajo cuenta con menos tiempo para producir y alcanzar el salario devengado que habitualmente tenía con el máximo de horas permitidas al día, evidenciándose una reducción en los ingresos de este tipo de población trabajadora. En consecuencia, esta disminución de tiempo laboral

puede traducirse en una reducción real de sus ingresos, situación que exige medidas de compensación por parte del empleador para garantizar el respeto a los principios de remuneración mínima, proporcionalidad y estabilidad en el ingreso de esta población trabajadora.

$$\text{Cálculo de la remuneración a destajo} = \frac{\text{Tiempos} \times \text{número de productos a destajo}}{\text{jornada ordinaria}}$$

En el Código Sustantivo del Trabajo, Art. 38, numeral 2), reconoce como elemento esencial de los contratos de trabajo la estipulación sobre la cuantía, remuneración ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, así como la determinación de los períodos de pago.

De manera concordante en el artículo 132 del CST establecen las formas y libertad de estipulación y el artículo 141 del CST hace mención a los salarios básicos:

"Artículo 132. Formas y libertad de estipulación. 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

[...]

*Artículo 141. SALARIOS BASICOS PARA PRESTACIONES. Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical, y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a **destajo** o por unidad de obra o por tarea."*

Así, las normas sobre periodos de pago (Art. 134 CST), lugar y tiempos de pago (Art. 138 CST), el principio de igualdad salarial que prevé que, a trabajo de igual valor, salario igual (Art. 143 CST), así como las normas sobre la falta de estipulación (Art. 144 CST) son aplicables plenamente a los trabajadores con salario a destajo, incluyendo los trabajadores del sector agrícola.

De las normas citadas se desprende que, al salario a destajo, incluso en el sector agrícola, le son plenamente aplicables las normas laborales sobre salarios contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo. Ello obedece a los principios de favorabilidad en la interpretación de fuentes normativas, el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, así como a la irrenunciabilidad de derechos mínimos laborales. No existe actualmente disposición normativa que excluyan al sector agrícola, ni a la modalidad de

salario a destajo, de la aplicación de normas sobre salarios mínimos, sobre jornadas máximas, ni sobre disminución de jornada máxima de trabajo.

De manera complementaria, los artículos [149](#) y [150](#) del Código Sustantivo del Trabajo establecen que el empleador no tiene facultad, ni disposición legal que le permita disminuir o descontar salarios sin mandamiento legal. En este sentido, la Ley [2101](#) de 2021, no modificó las normas sobre el valor de la hora ordinaria laboral, por mandato del artículo [1](#) de dicha ley, la reducción de la jornada laboral no puede implicar disminución del salario. En consecuencia, el cálculo del valor de la hora de trabajo debe ajustarse de forma proporcional, garantizando que el trabajador reciba la misma remuneración total pactada antes de la disminución de la jornada.

Para precisión de lo anterior, es pertinente señalar que el concepto emitido por esta entidad con radicado 02EE2024410600000047075 sobre jornada laboral, en el que se estableció:

*"En primer lugar es importante precisar que la Ley 2101 de 2021, **no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral**, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, **motivo por el cual se debe entender que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.**"*

Así las cosas, y en concordancia con las disposiciones trascritas, que garantizan que los ingresos de los trabajadores no se vean afectados por la reducción de la jornada laboral, este Ministerio considera necesario aclarar la aplicación de la disposición en favor de los trabajadores cuya remuneración a destajo tal como se estableció en la fórmula dispuesta en este acápite y en atención a las responsabilidades que le asisten, este Ministerio conmina a empleadores y empleadoras para que la disposición normativa en mención se aplique correctamente, garantizando que no se vulnere el derecho al salario de los trabajadores.

Se concluye que en general los/as trabajadores/as con remuneración a destajo no se encuentran excluidos de las normas sobre jornada máxima legal, y que la aplicación de la ley [2101](#) de 2021 se debe realizar sin excepción, sin que implique una disminución salarial.

2.4. Tasas y liquidación de recargos de trabajadores con salario a destajo como consecuencia de la reducción de la jornada laboral

A partir del 15 de julio de 2025, la jornada laboral máxima legal en Colombia se reducirá de 48 a 44 horas semanales, en cumplimiento de la Ley [2101](#) de 2021. Esta reducción, se reitera, no puede implicar una disminución del salario ni de los derechos laborales de las y los trabajadores.

Para calcular el valor de la hora ordinaria bajo la nueva jornada (44 horas semanales), se toma el ingreso semanal total del trabajador y se divide entre 44 horas. Este valor promedio por hora sirve como base para calcular la remuneración correspondiente a las 4 horas que dejan de trabajarse cada semana como consecuencia directa de la reducción de jornada. De esta manera, se garantiza que la disminución de la jornada **no implique una reducción en el salario del trabajador ni un incremento en los costos para el empleador**, manteniéndose el equilibrio entre ambas partes.

Con el fin de compensar las 4 horas que se disminuyen por ley en la jornada laboral para este año 2025 y las 6 horas que se disminuirán para el 2026, la empresa deberá liquidar y pagar al trabajador el equivalente al valor de esas horas, calculando con base en el promedio del ingreso semanal devengado. Este valor deberá incluirse en la nómina de la siguiente quincena o mes, según corresponda, garantizando que la reducción de la jornada laboral no afecte el ingreso del trabajador ni genere sobre costo para el empleador, sino que se ajuste al mandato legal de manera proporcional y equitativa.

Fórmula aplicable para valor compensatorio por reducción de jornada:

$$\frac{\text{Ingreso semanal a destajo}}{\text{jornada laboral} \times \text{horas reducidas}}$$

En ese orden la formula desde el 15 de julio de 2025 y desde el 15 de julio de 2026 respectivamente será así:

$$2025: \frac{\text{Ingreso semanal a destajo}}{44 \times 4}$$

$$2026: \frac{\text{Ingreso semanal a destajo}}{42 \times 6}$$

Esto significa que, cuando el salario a destajo varía en función de factores como producción, tiempo y rendimiento, deberá ajustarse conforme al principio de no disminución salarial. La Ley [2101](#) de 2021 establece expresamente que la jornada debe reducirse sin que esto afecte negativamente el ingreso del trabajador.

Al fijar o revisar la remuneración a destajo, deben considerarse todos los factores asociados a la jornada legal, incluyendo descanso diario, descanso semanal, vacaciones y demás condiciones laborales. En consecuencia, la disminución de la jornada requiere que empleadores y trabajadores revisen

conjuntamente los sistemas de pago a destajo, a fin de garantizar el cumplimiento de los principios legales y constitucionales aplicables.

De igual manera, cualquier modificación contractual derivada de convenciones colectivas o acuerdos entre las partes deberá respetar el derecho a un salario digno y decente, conforme al artículo [53](#) de la Constitución. Esto implica aplicar los principios de favorabilidad y progresividad, asegurando que la reducción de la jornada no conlleve una reducción en los factores salariales que se venían reconociendo antes de la entrada en vigencia de la Ley [2101](#).

3. Modificación al registro y autorización de horas extras

El trabajo suplementario corresponde a las horas que exceden la jornada ordinaria pactada, y en ausencia de acuerdo, las que excedan la jornada máxima legal de 8 horas diarias o la jornada semanal de 44 horas a partir del 15 de julio de 2025 y 42 horas a partir del 15 de julio de 2026. (CST, Art. [159](#)).

En ningún caso podrá excederse el límite de dos (2) horas extras diarias o doce (12) horas extras a la semana (Ley 2466/25 Art. [13](#)), es decir que el número máximo de horas ordinarias y extras laboradas permitidas será de 56 horas semanales entre el 15 de julio de 2025 y hasta el 14 de julio de 2026 y de 54 horas semanales a partir del 15 de julio de 2026.

Con la expedición del artículo [12](#) de la Ley 2466 de 2025, desaparece la autorización por parte del Ministerio del Trabajo a las empresas para laborar horas extras, lo que introduce un componente flexible para las empresas. Sin embargo, en cabeza de los empleadores, se establece la obligación de llevar un **Registro de trabajo suplementario**.

El empleador deberá llevar un registro detallado de trabajo suplementario que contenga como mínimo: la actividad desarrollada, número total de horas suplementarias laboradas, discriminación entre número de horas diurnas y nocturnas, y soporte que acredite el pago de estas.

La información que se describe en el inciso anterior debe estar disponible a solicitud de trabajadores, así como para las autoridades administrativas o judiciales que le requieran.

En caso de que se evidencie que no se está dando cumplimiento a esta obligación legal de llevar el registro, o que los inspectores de trabajo verifiquen el incumplimiento en el pago del trabajo suplementario, podrán ordenar la suspensión del trabajo suplementario por seis (06) meses, sin perjuicio de otras sanciones de ley (CST, Art. [486](#)) de acuerdo al incumplimiento que se acredite.

4. Pago de dominicales o festivos

Los y las trabajadoras tienen derecho a un descanso dominical remunerado de 24 horas continuas (CST Art. [172](#), Convenio 106 art. 6, Convenio 14, Art. 2) Además, todos los trabajadores del sector público o privado tienen derecho a descanso remunerado los siguientes festivos: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además de los días jueves y viernes santos, Ascensión de Señor, Corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús. (Ley 51 de 1983, Art. [1](#))

El empleador debe remunerar el día de descanso dominical o festivo con el salario ordinario de un día, aun cuando existan acuerdos entre trabajadores y empleadores sobre la jornada de trabajo (CST, Art. [173](#)) y se entiende que hace parte del pago ordinario.

En caso de trabajo en domingos o festivos, el empleador deberá pagar, además:

- El valor correspondiente al día de descanso remunerado del Art. [173](#) (primer valor),
- El pago de las horas efectivamente laboradas en ese día (segundo valor) (Ley 2466/25 art. [14](#) y CST Art. [179](#)),
- Un recargo adicional (tercer valor), sobre el valor de la hora, equivalen al:
 - 80% para el 2025,
 - 90% para el 2026 y
 - Del 100% para el 2027

De Esta manera, se restablece la situación jurídica existente antes de la ley [789/02](#), es decir: Se paga por el descanso, se paga por las horas de trabajo, y se paga una sobre remuneración, por laborar los domingos o festivos.

En consecuencia, trabajar en un día de descanso obligatorio no elimina la obligación del empleador de pagar por el descanso dominical. Por el contrario, se deben sumar las horas de trabajo del dominical, y pagar un recargo adicional, las tres son obligaciones independientes para el empleador en virtud de derechos diferenciados de las y los trabajadores.

5. Día de descanso obligatorio

Para todos los efectos, cuando el Código Sustantivo del Trabajo -CST- haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". (Parágrafo [2º](#), Artículo 14, Ley 2466/25)

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 [3º](#), Artículo 14 Ley 2466/25). Lo anterior significa que el día de descanso diferente al domingo siempre debe pactarse por escrito en el contrato y otro sí, de manera que si no se precisa por escrito se presume que el domingo sigue siendo el día de descanso obligatorio.

La OIT a través de los Arts. 2.2 y 2.3 del Convenio 14, ratificado por Colombia; arts. 6.2 y 6.3 del Convenio 106, ha dejado claro que el día determinado de descanso obligatorio será el día de costumbre o tradición del país, que para el caso de Colombia es el domingo. Por lo que la asignación del descanso semanal en un día distinto al tradicional no es una opción discrecional del empleador, sino una medida estrictamente limitada a causales objetivas y demostrables, como la naturaleza ininterrumpida del proceso productivo o del servicio prestado, así como por razones imperativas de interés público, condiciones especiales de índole humanitaria o estacional, o cuando la organización del trabajo por turnos y la escala de la operación hacen logísticamente inviable un descanso colectivo. Fuera de estos escenarios excepcionales y rigurosamente justificados, cualquier alteración del día de descanso habitual carece de fundamento legal y atenta contra el derecho fundamental del trabajador.

5.1. Tasas y liquidación de recargos

Para calcular el valor de la hora en la nueva jornada laboral debido a que, a partir del 15 de Julio de 2025, será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, se toma como valor de referencia el valor de la hora ordinaria. Sobre esta base aplican los porcentuales ordenados por la ley, cuando se trata de trabajo suplementario y de horas extras, en atención a lo normado por el artículo [168](#) del CST., norma que a la letra dice:

«Artículo 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. 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. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.»

Con base en el valor hora del trabajador se liquidan y pagan de la siguiente manera: los recargos nocturnos del 35%; trabajo suplementario en Domingo y festivos con un recargo del 75% (Art. [179](#) CST); hora extra diurna con un recargo del 25% y hora extra nocturna con un recargo del 75%. Es importante precisar que cada recargo se liquida por separado y una vez obtenido el resultado de cada porcentual, se suman para pago al trabajador.

Así se ha precisado por el Ministerio del Trabajo en Radicado 02EE2024410600000047075 Reducción de la Jornada Laboral, Jornada Flexible, Turnos de Trabajo, Horas Extras -Recargos Dominicales y Festivos.

La Ley [2101](#) de 2021 no modificó las disposiciones sobre el valor de la hora ordinaria laboral, dado que la ley establece expresamente la no disminución de los salarios respecto a la disminución de la jornada laboral, la forma de cálculo de valor de la hora se debe ajustar en consecuencia.

En el citado concepto se estableció:

*«En primer lugar es importante precisar que la Ley 2101 de 2021, **no contiene disposición alguna que modifique el cálculo del valor de la hora ordinaria laboral**, es decir, no se ve afectado ni disminuye el salario de los trabajadores, motivo por el cual se debe entender que se continúa aplicando la misma fórmula que se ha venido utilizando para determinar el valor de la hora ordinaria, aquella en la cual el trabajador desempeña sus labores dentro de la jornada máxima legal de conformidad con el Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.*

*Por tanto, **para cálculo valor hora** se toma el valor del salario devengado por el trabajador y se divide entre 230 horas al mes, obteniendo como resultado el valor hora del trabajador según cada caso particular y concreto.*

Teniendo en cuenta que a partir del 15 de julio de 2024 se redujo en una hora siendo (46) horas semanales, de la forma como se manifestó anteriormente.»

A partir de Cuando	Fórmula para sacar valor de la hora día laboral	Horas día laboral	Horas al mes laboradas
15 de julio 2023	$\frac{47 \div (6 \times 30)}{30}$	7.83 horas	235
15 de julio 2024	$\frac{46 \div (6 \times 30)}{30}$	7.66 horas	230
15 de julio 2025	$\frac{44 \div (6 \times 30)}{30}$	7.33 horas	220

15 de julio 2026	$\frac{42 \div (6 \times 30)}{30}$	7 horas	210
------------------	------------------------------------	---------	-----

En los anteriores términos se establecen los lineamientos sobre los temas que se han abordado en la presente Circular, precisando en todo caso que, el Ministerio del Trabajo es la autoridad competente para ejercer funciones de Inspección, Vigilancia y Control sobre la vulneración de derechos del trabajo. En este sentido, podrá iniciar las investigaciones administrativas correspondientes, como facilitar información técnica para asesorar a las y los empleadores, entidades y trabajadores, para lograr el cumplimiento de la reforma laboral.

Las personas trabajadoras podrán presentar sus quejas, incluso de forma anónima, por los canales institucionales dispuestos para tal fin, con el objeto de activar los mecanismos de protección, verificación e intervención previstos en la normativa vigente.

A continuación, se informa los canales de atención del Ministerio del Trabajo:

- Línea nacional gratuita: 018000112518
- Conmutador Bogotá (601) 5185830
- Sitio web: www.mintrabajo.gov.co
- Atención presencial: Con cita previa en cada dirección territorial o inspección municipal del trabajo

Cordialmente,

ANTONIO SANGUINO PAEZ

Ministro del Trabajo

NOTA: Ver norma original en Anexos.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

[1] Ratificado en Colombia mediante la Ley 74 de 1968

[2] Ratificado en Colombia mediante la Ley 319 de 1996

[3] Artículo 4 de la Ley 2466 de 2025

[4] Artículo 1 de la Ley 2101 de 2021; artículo 11 de la Ley 2466 de 2025