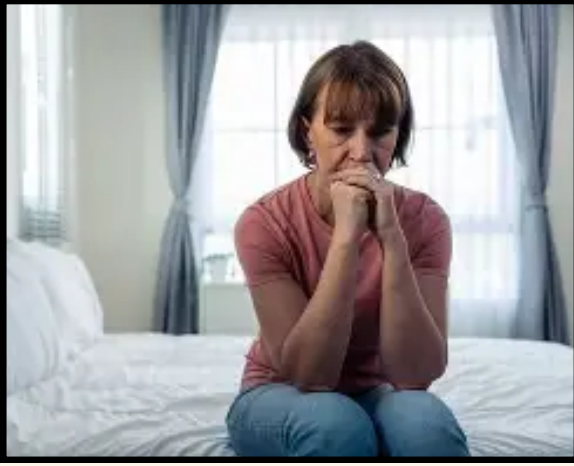


BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 043



**SEPTIEMBRE
2025**



SENTENCIA T- 460 DE 2018

Empleada pública fue declarada insubsistente por abandono del cargo, por haber tomado más de los días dispuestos para el afrontamiento de una calamidad domestica conforme al **Decreto 1083 de 2015**. Medida que fue reprochada por la Corte Constitucional, quien ordenó su reintegro y dejó sin efectos el acto administrativo bajo el cual se declaró su **AUSENCIA INJUSTIFICADA**.



CIRCULAR 101 DE 2025

Se establecen 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



CONCEPTO MINISTERIO DE TRABAJO NO 02EE2025410600000079362

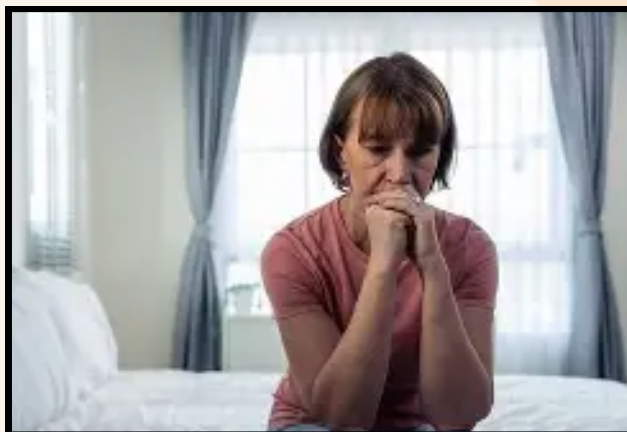
Por medio del cual se esclarece lo relacionado con la impugnación de las decisiones emitidas como consecuencia de un proceso disciplinario.



CONCEPTO MINISTERIO DE TRABAJO NO 08SE2025310200000059726

Se clarifica el concepto de centros de trabajo y su incidencia a la luz de la **Resolución 3461 de 2025**.

SENTENCIA T- 460 DE 2018



La Corte Constitucional tuvo conocimiento de la Acción de Tutela impetrada por una empleada pública que solicitó su reintegro laboral, luego de haber sido retirada de su cargo tras haber sido declarada como insubsistente con fundamento en el presunto abandono del cargo, por el hecho de no haberse presentado a su puesto de trabajo de manera posterior a los ciento seis (106) días concedidos por concepto de licencia no remunerada para la atención y cuidado de su hijo menor de edad enfermo.

En primera y segunda instancia tanto el juzgado como el Tribunal resolvieron negar el amparo solicitado, al considerar que la entidad no había vulnerado los derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital de la empleada pública, ya que la ausencia de la misma se estimaba como injustificada, por cuanto la licencia concedida ya había terminado a la luz de lo dispuesto en el **Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.**

En sede de revisión, la Corte estudió y determinó que, contrario a lo referido por los juzgados de instancia la entidad empleadora de la empleada pública tenía el deber de reconocer en favor de esta una licencia por calamidad domestica que fuera suficiente para superar la situación grave afrontada. Lo anterior, aun cuando las normas aplicables dispusieran de un plazo limitado inferior al requerido, en cumplimiento de los principios de solidaridad y dignidad humana era necesario que se evaluara el caso particular para la concesión de la licencia.

En razón a lo precedente, la Corte Constitucional determinó que la entidad vulneró los derechos fundamentales de la empleada y el interés superior del menor, al desvincularla de su cargo por su aparente ausencia injustificada, cuando en realidad la misma se encontraba afrontando una calamidad doméstica evidente y determinada, por lo que esta se encontraba obligada a su reintegro al cargo, dejando sin efecto alguno los decretos que justificaron su desvinculación, mediante la figura de la excepción de inconstitucionalidad.

CIRCULAR 101 DE 2025

PARTE I

El Ministerio del Trabajo a través de la **Circular 101 de 2025** clarificó ciertos puntos contemplados en la **Ley 2466 de 2025** (Reforma Laboral) en lo relacionado con la jornada máxima legal en Colombia, la distribución de la jornada, las horas extras, las tasas de liquidación de recargos, el pago de dominicales y festivos, el día de descanso obligatorio, etc. en los siguientes términos:

JORNADA MAXIMA LEGAL	IMPLEMENTACION GRADUAL JORNADA MAXIMA LEGAL	DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LA JORNADA MAXIMA LEGAL
Es de ocho (08) horas diarias, que podrán ser distribuidas en 5 o 6 días. En donde de realizarse la jornada en cinco (05) días para que el trabajador descanse el día sábado, la misma podrá ampliarse hasta por 2 horas diarias sin que constituyan trabajo suplementario a la luz del artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo.	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. Así pues, llegando a la reducción final establecida en la Ley 2101 de 2021, para el año 2026 se tendrá una jornada máxima legal de 42 horas desde el 16 de julio de 2026.	De acuerdo con el artículo 167 del CST, las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en 2 secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, en donde los empleadores tendrán la obligación de establecer en el Reglamento Interno de Trabajo, convenciones colectivas y/o contrato de trabajo los horarios de trabajo designados con el fin de que los trabajadores conozcan su horario de ingreso, salida y junto a ello sus tiempos de descanso.

CIRCULAR 101 DE 2025

PARTE II

EXCEPCIONES A LA JORNADA MAXIMA LEGAL

- **Jornadas diarias flexibles:** 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.
- **Labores que sean insalubres o peligrosas decretadas por el Gobierno.**
- **Jornada de menores de edad autorizados por Inspectores del Trabajo.**
- **Acuerdo de turnos de trabajo sucesivos.** (Turnos de 6 horas diarias y 36 semanales).
- **Trabajo por turnos** (Turnos de mas de 8 horas diarias y 44 semanales que al promediarlas durante 3 semanas no superen los 8 diarias y 44 semanales.
- **Trabajo por turnos sin solución de continuidad.** (Máximo 56 horas de trabajo a la semana con compensación extra en caso de pactarla)
- **Trabajadores de dirección, confianza y/o manejo.**
- **Trabajo por fuerza mayor o caso fortuito.**

JORNADA MAXIMA PARA TRABAJADORES DE SERVICIO DOMESTICO

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 alguna, teniendo a su vez derecho al reconocimiento por descansos legales y al pago de horas extras, nocturnas y dominicales.

CIRCULAR 101 DE 2025

PARTE III

LA DISMINUCIÓN DE JORNADA LABORAL DE TRABAJADORES CON SALARIO A DESTAJO

Se aclara que de acuerdo con la reforma laboral la jornada laboral de los trabajadores con salario a destajo también debe reducirse lo cual intrínsecamente afecta la remuneración percibida por los mismos, sin que ello implique el desconocimiento de sus derechos laborales como cualquier trabajador ordinario.

Por lo anterior, se contempla una obligación en cabeza de los empleadores destinada a la compensación en favor de los trabajadores, por el valor dejado de percibir con ocasión a la reducción de la jornada laboral.

TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS CON SALARIO A DESTAJO

Valor hora ordinaria:
 $\text{ingreso semanal} \div 44$

Sobre el cual se deberá calcular la remuneración percibida por el trabajador con salario a destajo.

Con el fin de compensar las 4 horas que se disminuyen por ley en el año 2025 y las 6 horas para el 2026, los empleadores deberán liquidar y pagar al trabajador el equivalente al valor de esas horas, calculando con base en el promedio del ingreso semanal devengado.

2025:

Ingreso semanal

**44 horas semanales x 4 horas
reducidas**

2026:

Ingreso semanal

**44 horas semanales x 6 horas
reducidas**

CIRCULAR 101 DE 2025

PARTE IV

MODIFICACIÓN AL REGISTRO Y AUTORIZACION DE HORAS EXTRAS

Desaparece la obligación en cabeza de las empresas de solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo para laborar horas extras y con ello nace la responsabilidad y deber en cabeza de los empleadores de llevar un registro detallado del trabajo suplementario realizado el cual deberá contener:

- Número total de horas suplementarias laboradas, discriminación entre número de horas diurnas y nocturnas, y soporte que acredite el pago de estas.

PAGO DE DOMINICALES O FESTIVOS

En caso de trabajo en domingos o festivos, el empleador deberá pagar, además del valor correspondiente al día de descanso remunerado del Art. 173 (primer valor), el valor por concepto de las horas efectivamente laboradas en ese día (segundo valor) (Ley 2466/25 art. 14 y CST Art. 179), y un recargo adicional (tercer valor), sobre el valor de la hora, equivalen al:

-
• **80% para el 2025.**

-
• **90% para el 2026.**

-
• **Del 100% para el 2027.**

DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO

Como día de descanso se entenderá aquel día que sea dispuesto como "dominical", en donde las partes de común acuerdo podrán establecer como día de descanso obligatorio uno diferente al día domingo. En caso de no estipularlo se presumirá como día de descanso el día **DOMINGO**.

TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

35% recargo nocturno.

25% hora extra diurna ordinaria.

75% hora extra nocturna ordinario.

CONCEPTO MINISTERIO DEL TRABAJO

No 02EE20254106000000079362



El Ministerio del Trabajo a través del **Concepto No 02EE20254106000000079362** resolvió el derecho de petición elevado por una ciudadana en el cual se cuestionó la libertad con la que cuentan los empleadores al momento de determinar los medios de impugnación ante la inconformidad con las decisiones disciplinarias, la garantía de la doble instancia al interior de las compañías y el efecto en el que deben ser entendidos los recursos presentados, en los siguientes términos:

- **¿Es facultad de cada empresa determinar el medio de impugnación que tienen los trabajadores para manifestar su inconformidad con la decisión disciplinaria?** Si, ya que el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 (Reforma laboral) no contempló el mismo, lo que deja en libertad al empleador de estipularlo.
- **¿Las empresas deberán adoptar una doble instancia al interior de la compañía para resolver los recursos presentados por los trabajadores?** Si, siempre y cuando el empleador adopte como recurso el de **apelación**.
- **¿En qué efecto se debe reconocer el recurso interpuesto por el trabajador?** No se contempla un efecto específico en el que deberá ser tramitado el recurso.

CONCEPTO MINISTERIO DEL TRABAJO

No 08SE2025310200000059726



De acuerdo con la **Resolución 3461 de 2025** para el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laborales las empresas deberán contemplar un Comité por cada centro de trabajo, pese a ello, dado que el concepto de centros de trabajo no es claro, surge la duda de que debe ser entendido como tal, por lo que en el **Concepto No 08SE2025310200000059726** procedió a definirlo como *"aquella edificación área a cielo abierto destinada a una actividad económica determinada"*.

Definido lo que es centro de trabajo en el mismo concepto, se clarificó que para el caso de las empresas que tuvieran más de un centro de trabajo podrán bajo su autonomía técnica y administrativa determinar el número de comités a constituir de acuerdo con el número de centros de trabajo establecidos. Lo anterior, en procura de una gestión efectiva, accesible y oportuna de los casos de competencia del Comité de Convivencial Laboral, en donde se deberá determinar el numero de comités a constituir siempre y cuando:

- **Se asegure la representación equitativa de los trabajadores y empleadores.**
- **Se garantice la accesibilidad y atención oportuna de los trabajadores.**
- **Se mantenga la trazabilidad, confidencialidad y eficacia en la prevención del acoso laboral.**

¡Grandes abogados, mejores empresas!

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.
TELÉFONOS: (601) 5783567
[HTTPS://QUIJANOORJUELAABOGADOS.COM/](https://quijanoorjuelaabogados.com/)



quijanoorjuelaabogados_



**QUIJANO
ORJUELA**
Abogados & Asociados