



2025-121-2025-08-25-06:45-000538-2
Destino: CENTRO DE ATENCION DOCUMENTAL
Remite: MINISTERIO DEL TRABAJO
Asunto: Respuesta Rad 05EE2025320000000077713
Folios: 4 Anexos:
Recibido en la ventanilla

No. Radicado: 08SE2025320000000040479
Fecha: 2025-07-24 05:40:16 pm
Remite: Sede: CENTRALES DT
Depen: DIRECCION DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO
Destinatario: [REDACTED]
Anexos: 0 Folios: 3
08SE2025320000000040479

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Bogotá D.C. 22 de agosto de 2025

Señor

REPRESENTANTE LEGAL

ASUNTO: Respuesta radicado 05EE2025320000000077713

Respetado Señor Córdoba,

En el marco de las competencias atribuidas a este Ministerio, conforme las previsiones normativas de la Constitución Política, el artículo 59 de la Ley 489 de 1998 y el Decreto 4108 de 2011, y a la misión de la Entidad que señala le corresponde, "Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez", de manera atenta, nos permitimos dar respuesta a su requerimiento, atendiendo a su inquietud de acuerdo al orden planteado en su comunicación, en los siguientes términos:

1. Alcance de los conceptos emitidos por la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015 que sustituye el artículo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser

utilizados para para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

2. Alcance de las respuestas en concreto a las preguntas planteadas:

De conformidad con su solicitud radicada bajo el número 05EE2025320000000077713 relacionado con la ley 2466 de 2025, nos permitimos dar respuesta a los siguientes interrogantes:

"¿El término "día de descanso obligatorio" en los párrafos del artículo 179 comprende tanto el domingo como los días festivos (días de fiesta nacionales), para efectos de establecer si el trabajo en dichos días tiene carácter ocasional o habitual?"

La inquietud surge a partir de lo estipulado en el párrafo 1º del artículo 179: "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."

Asimismo, el párrafo 2º señala:

"Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Dado que tradicionalmente el concepto de "dominical" se ha referido exclusivamente al día domingo, se hace necesario precisar si, en virtud de la reforma, el término "día de descanso obligatorio" incluye de manera expresa los días festivos o de fiesta con efectos equivalentes al domingo, particularmente para efectos del cómputo de la habitualidad, lo cual tiene consecuencias relevantes en la liquidación de recargos y compensaciones.

Respuesta en concreto:

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24 y 25
Commutador: (601) 5185830
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

Página | 2

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 179 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025, se establece que:

"(...) 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a 'dominical', se entenderá que trata de 'día de descanso obligatorio'.

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."*

En ese sentido, el término "día de descanso obligatorio" incluye expresamente tanto los domingos como los días festivos de carácter nacional, conforme a lo establecido en el artículo 1º de la Ley 51 de 1983, que modificó el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual indica lo siguiente:

ARTICULO 177. REMUNERACION. *<Artículo modificado por los artículos 1o. y 2o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:>*

ARTÍCULO 1. *Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 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 del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.*

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.



Trabajo

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

ARTÍCULO 2. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Por lo tanto, para efectos del cómputo de la habitualidad del trabajo en días de descanso obligatorio o remunerado, deben considerarse todos los días domingos (o el día de descanso obligatorio que mutuamente pacte entre las partes) y los festivos laborados durante el mes calendario.

Esto tiene implicaciones directas en la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 179 y 177 del CST y en la determinación de si el trabajo en dichos días tiene carácter ocasional o habitual.

En los anteriores términos se da respuesta a la petición en el asunto, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del CPACA.

Con toda atención,

YOMAR ANDRÉS BENÍTEZ ÁLVAREZ.

Director Derechos Fundamentales del Trabajo

Proyectado por:	Diana Rodo Pachon Murcia	Contratista de la Dirección de Derechos Fundamentales.	
Revisado por:	Juan Sebastián De Martino	Asesor Dirección de Derechos Fundamentales.	
Aprobado por:	Yomar Andrés Benítez Álvarez	Director de Derechos Fundamentales.	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			