



RESUMEN CIRCULARES DEROGADAS POR LA RESOLUCIÓN 2708 DEL 20 DE AGOSTO DE 2026 POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO

1. Circular Externa 0101 del 22 de septiembre del 2025

- Dirigida a empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales y entidades públicas.
- Su objetivo era facilitar la **interpretación y aplicación** de las disposiciones normativas **de la Reforma Laboral** (Ley 2466 de 2025).

A partir del contenido de la ley, Reforma Laboral y Ley que redujo la jornada laboral (2101 de 2021) explicaba las reglas sobre la jornada de trabajo semanal, los nuevos límites a la jornada laboral para el trabajo doméstico, cómo opera la remuneración a destajo con la reducción de la jornada semanal, registro de horas extras, límites al trabajo suplementario y pago de descansos obligatorios.

- Nació como respuesta a prácticas denunciadas al MinTrabajo, donde presuntamente empleadores extendían las pausas activas u otros recesos dentro de la jornada laboral, para eludir la disminución de la jornada laboral y para evitar deterioro en los salarios con la aplicación de la reducción de horas de trabajo.

2. Circular Externa 0031 de 2026 – Equidad de Género y Corresponsabilidad del Cuidado

- Dirigida a empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales y entidades públicas.
- Su objetivo fue impartir lineamientos técnicos para **promover la conciliación entre la vida laboral y familiar**.

Con base en la Ley 2466 de 2025 y la Ley 2297 de 2023, MinTrabajo **recomendaba, promovía, incentivaba, e instaba a los empleadores** a permitir a sus trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, el uso de figuras como teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa y las jornadas con horarios flexibles. Y como entidad pública procuraría crear mecanismos de incentivos para éstas, adelantaría campañas para el cambio cultural orientadas a la corresponsabilidad social del cuidado, y coordinaría acciones con otras entidades para desarrollar la política pública de cuidado (ya aprobada y vigente).

- Recordaba a los empleadores su obligación legal de responder a estas solicitudes de flexibilidad en un plazo máximo de 15 días hábiles. O de justificar su decisión negativa.
- Nació como respuesta a la discriminación estructural histórica que sufren las mujeres, que padecen la sobrecarga histórica de las labores de cuidado no remuneradas (cuidado de hijas/os, familiares con discapacidad o enfermos, y adultos mayores; cocinar, lavar, limpiar, supervisar, acompañar a citas médicas o escolares, gestionar y cuidar del hogar, entre muchas más).



3. Circular Externa No. 0032 de 2026

- Dirigida a **mandatarios locales** (Alcaldes, Gobernadores, etc), entidades descentralizadas, empresas industriales y comerciales del Estado y organizaciones sindicales.
- Tenía como objetivo impartir directrices estrictas para **proteger la libertad sindical**, asegurando el respeto a la asociación, **el otorgamiento de permisos sindicales y el cumplimiento de lo pactado en acuerdos colectivos y Convenciones Colectivas**.

El documento enfatizaba que el permiso sindical es una garantía constitucional. Recordaba que la norma debe ser conceder el permiso, y negarlo exige un acto administrativo motivado técnicamente que demuestre una afectación irremediable del servicio, y que el disfrute de éstos no puede acarrear afectaciones salariales ni prestacionales, ni represalias.

La Circular recordaba que las convenciones y acuerdos colectivos son normas de carácter imperativo y vinculante y que por tanto autoridades públicas deben implementarlos en el mes siguiente a su firma y no pueden modificarlos unilateralmente.

El Ministerio recordaba que el incumplimiento de las garantías sindicales acarrearía multas de hasta 100 salarios mínimos en el sector privado y 5,000 en el público, además de investigaciones disciplinarias por la Procuraduría y penales por la Fiscalía. Y a los sindicatos les recordaba las líneas de atención de denuncias.

- Su adopción fue la respuesta administrativa a **decenas de denuncias sindicales de incumplimiento a acuerdos colectivos y de negativas arbitrarias a permisos sindicales de maestros y de empleados públicos** sindicalizados.

4. Circular 0040 del 16 de abril del 2026

- Dirigida a empleadores, trabajadores, y demás actores del sector de la vigilancia y seguridad privada
- Su objetivo fue "aclarar algunas inquietudes" para el sector de vigilancia y seguridad privada, sobre la jornada laboral, trabajo suplementario y registro de horas extra, tales como que:

El sector **debe disminuir progresivamente su jornada ordinaria hasta llegar a 42 horas semanales** a partir del 15 de julio de 2026, sin afectar el salario.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

NIT 800004499-1



ITUC CSI IGB

Se mantiene la vigencia de turnos diarios, si se pactan por escrito, **de hasta 12 horas**, sin exceder un tope de 60 horas semanales, incluyendo horas suplementarias. El pago de recargos aplica a partir de la octava hora diaria.

Según la reforma laboral ya **no se requiere permiso previo del Ministerio para laborar horas extras**. El control pasa a ser una inspección y vigilancia posterior.

Los empleadores **deben llevar un registro detallado de las horas suplementarias y soportes de pago**. El incumplimiento puede acarrear la suspensión de la facultad para operar tiempo suplementario por seis meses.

- **La circular** instaba a las empresas a actualizar sus Reglamentos Internos de Trabajo y formalizar los acuerdos de jornada por escrito.
- Nace como un intento de aclarar y reiterar al sector vigilancia que no son ajenos a la reducción semanal de jornada de trabajo.

5. Circular 0048 del 22 de mayo del 2026

- Dirigida a empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales, direcciones territoriales del trabajo y demás equipo inspectivo.
- Su objetivo era ser **"una guía práctica, que explicara de manera sencilla" las modificaciones de la reforma laboral al procedimiento disciplinario laboral**.
- La circular **sintetizaba entonces las garantías** de:
Respeto a los principios de presunción de inocencia, dignidad, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción, doble instancia e inmediatez.

El deber del empleador de brindar una comunicación escrita con los cargos, la presunta falta, el traslado completo de pruebas, conceder un término mínimo de cinco días hábiles para preparar descargos, motivar la sanción y el derecho al acompañamiento sindical.

- Recordaba que el despido con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino una facultad contractual, por lo que no exige este procedimiento formal salvo que esté pactado como sanción o lo imponga la ley.
- La circular **explicaba cada garantía con su sustento constitucional, legal y jurisprudencial y su alcance conforme a éstos**.

6. Circular 0049 del 22 de mayo del 2026

- Dirigida al equipo de Inspección Laboral (Direcciones territoriales, Oficinas especiales)
- Tenía el objetivo de fijar *un lineamiento institucional*, con criterios claros y uniformes para los inspectores de trabajo al **tramitar solicitudes de autorización para**



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

NIT 800004499-1



ITUC CSI IGB

terminar vínculos laborales de trabajadores con estabilidad laboral reforzada por discapacidad o condiciones de salud.

- **Con fundamento legal y sobre todo constitucionales, les recordaba que:**

La estabilidad laboral reforzada protege a personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, **sin que se requiera exclusivamente una calificación formal de pérdida** de capacidad laboral.

El empleador debe demostrar una causa legal objetiva o justa causa. Además, tiene la carga de probar que agotó alternativas como ajustes razonables o reubicación laboral antes de solicitar el despido.

Los inspectores deben verificar de forma estricta que se haya garantizado el debido proceso disciplinario previo a la persona trabajadora.

La autoridad laboral cuenta con un plazo máximo de tres meses para resolver la solicitud.

- La Circular se adoptó **en cumplimiento de la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional.**

7. Circular 0057 del 06 de julio del 2026

- Dirigida a empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales, direcciones territoriales del trabajo y demás equipo inspectivo.
- Tenía como objetivo *atender de manera general y unificada inquietudes ciudadanas* sobre la Reforma Laboral, sobre todo las relativas a las modalidades de contratación.

Los puntos clave de este documento eran:

- Enunciar la actualización y consolidación de principios basados en el artículo 53 de la Constitución, conforme al amplio contenido de la reforma laboral.

Recordar que el Contrato a término indefinido se establece como la regla general de vinculación laboral.

Que el Contrato a término fijo tiene que ser por escrito y su duración máxima, incluyendo prórrogas, se limita a 4 años. Superar este límite lo transforma en indefinido.

Que el Contrato por obra o labor ahora debe constar por escrito detallando la actividad. No permite prórrogas y muta a indefinido si no cumple los requisitos o si el trabajador continúa tras finalizar la labor.

Resumía las indemnizaciones por despido sin justa causa como fueron actualizadas y se encuentran vigentes en la ley.

- Tenía como propósito responder a los cientos de consultas semanales que llegan al Ministerio consultando sobre los cambios introducidos en la reforma laboral a los tipos de contratos laborales y cómo deben ser valorados.



8. Circular 0086 del 29 de julio del 2026

- Dirigida al equipo de Inspección Laboral (Direcciones territoriales, Oficinas especiales)
- Su objetivo era instruir a los inspectores del trabajo para las actividades de inspección, vigilancia y control (IVC) en vía pública al trabajo en plataformas digitales de reparto y verificar el cumplimiento de sus derechos, bajo el amparo de la Ley 2466 de 2025.
- Destacaba los siguientes ejes orientadores de la inspección:

Primacía de la realidad: Faculta a los inspectores para advertir relaciones laborales ocultas bajo la fachada de "trabajo independiente" cuando existan indicios de subordinación.

Seguridad y salud en el trabajo: Debían examinar que las plataformas asuman exclusivamente la cobertura de riesgos laborales y suministren implementos de protección. Inspectores deberían verificar que las plataformas tengan políticas y protocolos contra el acoso laboral.

Seguridad social: Debían vigilar la correcta afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y el pago de aportes según la modalidad contractual conforme a la reforma laboral.

Derechos colectivos: Garantiza la libertad sindical, la negociación colectiva y prohíbe represalias o bloqueos algorítmicos contra los trabajadores.

- La circular instruía sobre la metodología para realizar esas inspecciones: No recurrir para sancionar al trabajador, acudir a zonas de alta concentración de repartidores, realizar entrevistas a las y los trabajadores, revisión de la app usada por la o el trabajador/a, identificar si se dan elementos de subordinación y recolectar evidencias y aplicar listas de chequeo en calle sobre ergonomía, factores psicosociales y seguridad vial, buscando la formalización sin imponer sanciones automáticas.

9. Circular 0088 del 29 de julio del 2026

La circular establecía los lineamientos para la negociación colectiva de empleados públicos en Colombia cuando los sindicatos no logran un acuerdo pleno. Sus puntos clave son:

- **Unificación del pliego de solicitudes:** Ante la presencia de múltiples sindicatos, estos deben coordinarse en un plazo de cinco días hábiles para presentar un pliego único. Si no hay consenso total, se negociará el pliego respaldado por las organizaciones que representen a la mayoría de los empleados sindicalizados.



- **Principio de proporcionalidad:** La comisión negociadora sindical debe integrarse de forma objetiva según el número de afiliados de cada organización. La distribución de cupos se hará en orden decreciente, garantizando que el sindicato mayoritario tenga una representación superior y que las minorías cuenten con una participación efectiva, sin exceder el límite de negociadores.
- **Acreditación de afiliados:** Las organizaciones deben presentar una certificación veraz de sus afiliados con corte al 31 de diciembre del año anterior. Su omisión suspenderá la participación sindical y los permisos correspondientes. Asimismo, las áreas de Talento Humano deben expedir certificaciones sobre los descuentos de cuotas sindicales.

10. Circular 0089 del 29 de julio del 2026

- Dirigida al equipo de Inspección Laboral (Direcciones territoriales, Oficinas especiales)
- Su objetivo fue establecer lineamientos técnicos para la realización de inspecciones laborales en el trabajo doméstico remunerado y guiar en esa tarea a los y las inspectores. Su propósito era garantizar condiciones de empleo dignas, equitativas y formales, fundamentándose en los Convenios de la OIT (especialmente el 189 y 190) y la legislación nacional.
- Los inspectores debían entonces:

Exigir y verificar el contrato de trabajo escrito registrado ante las autoridades y la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación), aplicable para tiempos completos o parciales, como mandata la reforma laboral. Instruir al empleador para formalizar en caso de hallar irregularidades.

Verificar el cumplimiento de la jornada máxima legal de 42 horas semanales, el pago del salario mínimo o proporcional, prestaciones sociales y recargos por trabajo suplementario.

Verificar la afiliación a seguridad, instruir la afiliación por tiempo parcial si aplicare, la afiliación a caja de compensación y a riesgos laborales.

Armoniza la labor de los inspectores con el derecho a la intimidad del hogar, requiriendo el consentimiento escrito del empleador, salvo en situaciones de peligro inminente. En su defecto, la inspección se realizará desde la puerta.

Prioriza la erradicación de la violencia y el acoso mediante la adopción de protocolos específicos.

- La circular daba instrucciones sobre la metodología de inspección a aplicar, a la puerta del domicilio-lugar de trabajo o de puertas adentro ante un riesgo inminente.
-



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987

NIT 800004499-1



ITUC CSI IGB

Sin ella, regresa la negativa generalizada a realizar inspección en el trabajo doméstico.

- 11.** La circular interna 0120 de 2025, derogada por la resolución, ya había sido derogada previamente en diciembre de 2025.

*Por Paz, Soberanía, Democracia y
Derechos Laborales*

FABIO ARIAS GIRALDO
Presidente

OVER DORADO CARDON
Secretario General