

BOLETÍN DE ACTUALIZACIÓN LABORAL 2026

MINISTERIO DEL TRABAJO DEJA SIN EFECTOS 11 CIRCULARES EXPEDIDAS ENTRE 2025 Y 2026

Estimados:

El presente boletín tiene por objeto informar sobre la decisión adoptada por el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución 2708 del 20 de agosto de 2026, a través de la cual fueron derogadas y dejadas sin efectos 11 circulares expedidas entre septiembre de 2025 y julio de 2026, así como sobre las principales implicaciones que esta decisión puede tener para los empleadores.

Para entender el alcance de esta decisión, es importante tener presente que las circulares son utilizadas por el Ministerio del Trabajo como instrumentos de orientación para explicar a empleadores y trabajadores la forma en la que la entidad entiende y aplica las normas laborales en el marco de sus competencias. Por ello, su finalidad es orientar sobre el cumplimiento de las disposiciones vigentes, pero no crear nuevas obligaciones ni establecer reglas que no tengan respaldo en la ley o en los reglamentos.

Precisamente, luego de revisar el contenido de las circulares, el Ministerio concluyó que algunas habían ido más allá de su función de orientar a empleadores y trabajadores sobre la aplicación de las normas laborales. En estos casos, las circulares no se limitaron a explicar las reglas existentes, sino que establecieron nuevas obligaciones, requisitos o criterios que, por su contenido, solo podían ser creados mediante una norma que expresamente autorizara al Ministerio para hacerlo. Ahora bien, esto no significa que las circulares sean inválidas por el solo hecho de ser circulares, sino que el problema estuvo en que algunas de ellas incluyeron reglas que excedían lo que este tipo de documentos puede establecer. Por esta razón, el Ministerio decidió dejarlas sin efectos.

Esta decisión resulta especialmente relevante para las empresas, pues varias de estas circulares habían sido utilizadas durante los últimos meses como referencia para adoptar políticas, procedimientos y criterios internos relacionados con asuntos como la jornada de trabajo y el trabajo suplementario, los procesos disciplinarios, la estabilidad laboral reforzada, la libertad sindical y la negociación colectiva, el trabajo mediante plataformas digitales de reparto y el trabajo doméstico.

Por lo anterior, recomendamos a las empresas revisar si alguna de las circulares ahora dejadas sin efectos fue utilizada como fundamento para establecer o modificar políticas, procedimientos o prácticas internas y, en caso afirmativo, verificar que estas continúen respaldadas por las normas laborales actualmente vigentes y realizar los ajustes que resulten necesarios.

A continuación, presentamos las circulares comprendidas en la decisión y los principales aspectos que consideramos relevantes para los empleadores.

1. CIRCULARES DEROGADAS Y DEJADAS SIN EFECTOS

El artículo 1 de la Resolución dispuso la derogación y pérdida de efectos, a partir de su publicación, de los siguientes instrumentos:

- **Circular Externa 0101 del 22 de septiembre de 2025:** Sobre la jornada máxima, el trabajo doméstico, la remuneración a destajo, el registro y control de horas extras y la remuneración del trabajo en días de descanso obligatorio.
- **Circular Interna 0120 de 2025:** Sobre el trámite de autorización de terminación del vínculo de personas amparadas por estabilidad laboral reforzada por discapacidad o por condiciones de salud.
- **Circular 0031 del 17 de marzo de 2026:** Sobre el cuidado, la equidad de género y corresponsabilidad social.
- **Circular Externa 0032 del 25 de marzo de 2026:** Sobre la libertad sindical, los permisos sindicales y el cumplimiento de acuerdos y convenciones colectivas.
- **Circular 0040 del 16 de abril de 2026:** Sobre la jornada laboral, el trabajo suplementario y el registro de horas extras en el sector de vigilancia y seguridad privada.
- **Circular 0048 del 22 de mayo de 2026:** Sobre el debido proceso disciplinario laboral y la terminación del contrato con justa causa.
- **Circular Interna 0049 del 22 de mayo de 2026:** Sobre el trámite de autorización de terminación del vínculo laboral por discapacidad o condiciones de salud.
- **Circular 0057 del 6 de julio de 2026:** Sobre los principios de la reforma laboral y las modalidades contractuales.
- **Circular 0086 del 29 de julio de 2026:** Sobre la inspección, vigilancia y control al trabajo mediante plataformas digitales de reparto.
- **Circular 0088 del 29 de julio de 2026:** Sobre la conformación del pliego único de solicitudes e integración de la comisión negociadora sindical.
- **Circular 0089 del 29 de julio de 2026:** Sobre la inspección, vigilancia y control al trabajo doméstico remunerado.

2. RAZONES PRINCIPALES DE LA DECISIÓN DEL MINISTERIO

De acuerdo con la revisión realizada por el Ministerio del Trabajo, las circulares presentaban diferentes problemas relacionados con su contenido, la forma en que estaban redactadas y el alcance que pretendían tener.

Entre los principales aspectos identificados se encuentran los siguientes:

- **No siempre estaba claro qué era obligatorio y qué era simplemente una orientación.** Algunas circulares mezclaban obligaciones legales, decisiones de los jueces, recomendaciones y objetivos de política pública, sin explicar claramente cuáles de estos contenidos debían ser cumplidos de manera obligatoria.

- **Se establecían requisitos o procedimientos que no correspondían a una circular.** En algunos casos, se crearon nuevas exigencias para empleadores y terceros a través de documentos que, por su naturaleza, no podían establecer este tipo de obligaciones.
- **Se encontraron referencias legales o judiciales que requerían mayor precisión.** El Ministerio identificó algunos casos en los que las normas o decisiones judiciales citadas no tenían exactamente el alcance que se les atribuía, lo que podía generar confusión sobre las reglas que debían aplicarse.
- **Algunas disposiciones podían afectar derechos o exceder las competencias del Ministerio.** Uno de los ejemplos señalados fue la posibilidad de ingresar a domicilios sin consentimiento en el marco de las actuaciones de inspección relacionadas con el trabajo doméstico remunerado.
- **También se identificaron circulares que ya no eran necesarias.** Algunas habían cumplido la finalidad para la cual fueron expedidas o simplemente repetían reglas que ya estaban contenidas en normas de mayor jerarquía. Mantenerlas podía generar confusión sobre cuál era la norma que realmente debía aplicarse.

Finalmente, el Ministerio consideró que estos problemas no podían solucionarse simplemente corrigiendo algunas frases o modificando parcialmente las circulares. En su criterio, las dificultades identificadas afectaban de manera más general su contenido y alcance, por lo que la alternativa adecuada era dejarlas sin efectos.

3. ¿QUÉ TEMAS CAMBIAN CON LA DECISIÓN DEL MINISTERIO?

La decisión del Ministerio tiene efectos sobre diferentes materias laborales. A continuación, destacamos aquellas que pueden resultar más relevantes para las empresas:

- **Trabajo doméstico remunerado (Circular 0089 de 2026):** La circular contemplaba una excepción que permitía a los inspectores ingresar a un domicilio sin el consentimiento de quien lo habita ni una autorización previa, cuando consideraran que existía un peligro inminente. El Ministerio concluyó que esta posibilidad no estaba dentro de las facultades de los inspectores, por lo que, en adelante, no podrán justificar el ingreso a un domicilio únicamente con base en sus facultades generales de inspección.
- **Vigilancia y seguridad privada (Circular 0040 de 2026):** La circular señalaba que este sector estaba excluido de las reglas generales sobre horas extras. El Ministerio aclaró que la excepción es más limitada, es decir, que las empresas de vigilancia y seguridad privada no están sujetas al límite general de dos horas extras diarias y 12 horas semanales, pero sí deben cumplir las demás reglas aplicables al trabajo suplementario, incluyendo las relacionadas con su remuneración, registro y descanso.
- **Remuneración a destajo (Circular Externa 0101 de 2025):** La circular incluía una fórmula para calcular la compensación económica asociada con la reducción de la jornada laboral. El Ministerio aclaró que dicha fórmula no puede utilizarse, por sí sola, para exigir un pago, establecer una liquidación o imponer una sanción. Esto no modifica, en todo caso, la obligación legal de reducir la jornada sin disminuir el salario.
- **Debido proceso disciplinario (Circular 0048 de 2026):** La circular desarrollaba, de manera amplia, los pasos que debían seguirse en los procesos disciplinarios y había sido utilizada como referente para determinar si un proceso cumplía o no con el debido proceso. El Ministerio precisó que esta circular no puede considerarse, por sí sola,

como la regla que determina si un proceso disciplinario es válido. En consecuencia, las empresas deberán continuar aplicando directamente las garantías previstas en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

- **Estabilidad laboral reforzada (Circulares Internas 0120 de 2025 y 0049 de 2026):** Estas circulares establecían, entre otros aspectos, documentos, requisitos y etapas para tramitar situaciones relacionadas con la estabilidad laboral reforzada. El Ministerio consideró que estas exigencias no podían establecerse mediante este tipo de instrumentos. Por ello, su retiro no modifica las reglas y garantías reconocidas por la jurisprudencia, incluida la Sentencia SU-111 de 2025, que continúa siendo aplicable.
- **Libertad sindical y negociación colectiva (Circulares 0032 y 0088 de 2026):** En estos casos, el Ministerio identificó diferentes problemas. Por una parte, una de las circulares había sido presentada como un referente obligatorio y asociaba su incumplimiento con posibles actuaciones sancionatorias. Por otra, se encontró un error en la forma en la que se había interpretado una decisión judicial frente a las reglas de negociación colectiva. Con el retiro de estas circulares, estas materias deberán analizarse directamente a partir de las normas vigentes y de la jurisprudencia aplicable.
- **Plataformas digitales de reparto (Circular 0086 de 2026):** La circular impartía instrucciones relacionadas con el reconocimiento de relaciones laborales en este sector. Sin embargo, el Ministerio recordó que los inspectores de trabajo no tienen competencia para declarar por sí mismos la existencia de derechos individuales o de una relación laboral. Además, la circular había sido expedida antes de la entrada en vigencia del Decreto 0991 del 4 de agosto de 2026, por lo que su contenido debía revisarse a la luz de este nuevo marco regulatorio.
- **Cuidado, equidad de género y corresponsabilidad social (Circular 0031 de 2026):** La circular combinaba recomendaciones con orientaciones sobre la adopción de políticas, procedimientos y programas dentro de las empresas, sin diferenciar claramente cuáles de sus contenidos eran obligatorios y cuáles constituían recomendaciones.
- **Principios de la reforma laboral (Circular 0057 de 2026):** El Ministerio identificó una imprecisión en la forma en la que la circular explicaba el ámbito de aplicación de una de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo modificadas por la Ley 2466 de 2025. Esta precisión resulta relevante para determinar correctamente las reglas laborales aplicables a los trabajadores oficiales.

4. ¿QUÉ EFECTOS TIENE LA DECISIÓN DEL MINISTERIO?

La decisión del Ministerio tiene efectos hacia el futuro. Esto significa que el hecho de que las circulares hayan sido dejadas sin efecto no implica, por sí mismo, que las actuaciones realizadas mientras estuvieron vigentes sean inválidas, ni afecta automáticamente las situaciones que ya se hayan consolidado durante ese período.

Sin embargo, a partir de la entrada en vigencia de la Resolución 2708 de 2026, las circulares retiradas ya no podrán utilizarse como fundamento independiente para crear o exigir obligaciones, requisitos, cargas probatorias, procedimientos, criterios para imponer sanciones o condiciones para acceder a trámites administrativos.

Esto también es relevante para las actuaciones que actualmente se encuentren en curso. La derogación de las circulares no significa que estos procesos deban archivarse o terminarse

automáticamente, pero sí implica que, en adelante, las autoridades deberán determinar las reglas aplicables con base en la Constitución, la ley, los reglamentos y la jurisprudencia correspondiente, sin utilizar las circulares derogadas como fundamento independiente de sus decisiones.

Por otra parte, la Resolución 2708 de 2026 no restablece automáticamente las circulares o instrucciones anteriores que hubieran sido reemplazadas o dejadas sin efecto. Al mismo tiempo, el Ministerio deberá actualizar sus documentos y herramientas internas, incluyendo sus normogramas, protocolos, listas de chequeo, formularios y materiales de capacitación.

5. ¿QUÉ VIENE AHORA?

La decisión del Ministerio también contempla una serie de medidas para revisar y actualizar los criterios que deberán aplicarse en las materias afectadas. Así, por ejemplo, se revisarán los protocolos de inspección relacionados con las plataformas digitales de reparto y las disposiciones aplicables a la remuneración a destajo. Asimismo, se elaborarán nuevos lineamientos sobre libertad sindical y negociación colectiva y se revisarán las actuaciones relacionadas con el trabajo doméstico remunerado.

Estas revisiones deberán adelantarse dentro de diferentes plazos establecidos en la Resolución, algunos de ellos de 10, 15 y 30 días hábiles. Por esta razón, es posible que el Ministerio expida nuevos instrumentos en los próximos meses, por lo que recomendamos hacer seguimiento a las disposiciones y orientaciones que se emitan sobre estas materias.

6. ¿QUÉ RECOMENDAMOS A LAS EMPRESAS?

A partir de esta decisión, recomendamos a las empresas realizar una revisión de sus documentos y prácticas internas para identificar si alguna de las circulares derogadas ha sido utilizada como fundamento. En particular, sugerimos:

- Revisar y actualizar las políticas, protocolos, reglamentos, matrices de cumplimiento, normogramas, listas de chequeo y materiales de capacitación que hagan referencia a las circulares retiradas.
- Verificar los reglamentos internos de trabajo y los procedimientos disciplinarios, asegurando que sus reglas y garantías estén sustentadas directamente en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y en la jurisprudencia aplicable, y no, exclusivamente, en la Circular 0048 de 2026.
- Revisar las solicitudes de autorización de terminación de contratos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada que se encuentren en curso, teniendo en cuenta que los requisitos y etapas previstos en las Circulares 0120 de 2025 y 0049 de 2026 ya no pueden utilizarse como fundamento independiente, sin perjuicio de las reglas y garantías establecidas por la jurisprudencia aplicable, incluida la Sentencia SU-111 de 2025.
- Revisar los esquemas de jornada, trabajo suplementario y recargos, especialmente en los sectores de vigilancia y seguridad privada y frente a trabajadores remunerados a destajo, para verificar que las liquidaciones y prácticas internas estén sustentadas directamente en las normas vigentes y no en las fórmulas o criterios contenidos en las circulares retiradas.

- Conservar los documentos y soportes de las actuaciones realizadas durante la vigencia de las circulares, pues su validez deberá analizarse de acuerdo con las normas que resultaban aplicables en cada caso y con las circunstancias particulares de cada situación.
- Revisar las actuaciones administrativas que se encuentren en curso y, cuando resulte pertinente, evaluar si corresponde solicitar que las circulares derogadas no sean utilizadas como fundamento independiente de requerimientos, cargas probatorias o eventuales sanciones.

7. ¿QUÉ SIGNIFICA, EN TÉRMINOS PRÁCTICOS?

La Resolución 2708 de 2026 no cambia por sí misma las obligaciones laborales establecidas en la ley ni modifica la Ley 2466 de 2025, la Ley 2101 de 2021 o las demás normas laborales vigentes. Su principal efecto consiste en retirar determinados instrumentos del Ministerio que venían siendo utilizados como referencia para interpretar y aplicar estas normas.

Por ello, hacia adelante será especialmente importante identificar con claridad de dónde surge cada obligación laboral. En aquellos casos en los que una empresa, un trabajador o, incluso, una autoridad haya venido sustentando una exigencia exclusivamente en una de las circulares retiradas, será necesario revisar nuevamente su fundamento y determinar si existe una norma o decisión judicial que la respalde.

Esta revisión también representa una oportunidad para que las empresas actualicen sus documentos y procedimientos internos y se aseguren de que sus prácticas laborales estén sustentadas en las fuentes jurídicas que efectivamente resultan aplicables.

Desde Muñoz Tamayo & Asociados continuaremos haciendo seguimiento a los nuevos lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo y a las implicaciones que estos puedan tener para los empleadores. En este contexto, estaremos disponibles para acompañarlos en la revisión y actualización de sus políticas, procedimientos y demás documentos internos que puedan verse afectados por esta decisión. Sin otro particular, nos es grato suscribirnos.

Muñoz Tamayo & Asociados.

Departamento de Derecho Laboral