



Trabajo



Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección

ABC CIUDADANO

DEPURACIÓN DE CIRCULARES

Resolución No. 2708 de 2026





Trabajo

1

¿Qué decidió el Ministerio del Trabajo?

El Ministerio del Trabajo retiró del ordenamiento once (11) circulares expedidas entre septiembre de 2025 y julio de 2026, luego de una revisión jurídica y de técnica normativa de los lineamientos administrativos vigentes.

Esta decisión hace parte de un ejercicio de depuración normativa: revisar los documentos que la entidad ha expedido, identificar cuáles ya no cumplen su función o exceden lo que una circular puede hacer, y retirarlos de manera expresa para que la ciudadanía sepa con certeza cuáles son las reglas aplicables.



2

¿Por qué se toma esta decisión?



Trabajo

Una circular es un instrumento para informar, orientar, instruir y coordinar. No es el instrumento para crear obligaciones nuevas, requisitos, procedimientos, cargas probatorias ni consecuencias sancionatorias: eso corresponde a la Constitución, a la ley y a los reglamentos.

El Consejo de Estado y la Corte Constitucional han sido claros en que lo determinante no es el nombre del documento, sino su contenido material: si una circular incorpora decisiones o prescripciones que no están en la norma que dice desarrollar, desborda su ámbito propio.

La revisión encontró que las circulares retiradas presentan, según el caso:

Mezcla de obligaciones legales con recomendaciones, sin distinguir cuál es cuál ni de dónde proviene cada una.

Creación autónoma de requisitos, procedimientos o cargas para las personas y las empresas.

Errores de cita normativa o generalizaciones de sentencias más allá de lo que estas decidieron.

Contenidos que ya agotaron su finalidad o que quedaron superados por reglamentación posterior.

En todos los casos se concluyó que una fe de erratas o una corrección parcial no era suficiente, porque el problema afectaba la estructura misma del documento.



3

Lo más importante: los derechos laborales no cambian



Trabajo

Retirar una circular no elimina ningún derecho. Los derechos están en la ley, no en la circular. Lo que se retira es un documento administrativo que explicaba o instrumentaba esos derechos de manera técnicamente inadecuada.

En concreto:

La jornada laboral y el pago del trabajo suplementario siguen rigiéndose por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025. La reducción de la jornada no puede implicar disminución del salario.

La estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad o en condición de salud sigue plenamente vigente. Ningún empleador puede terminar el vínculo sin la autorización previa del inspector del trabajo, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y a la Sentencia SU-111 de 2025.

La libertad sindical, los permisos sindicales y la negociación colectiva siguen protegidos por la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia.

Los trabajadores de plataformas digitales de reparto están amparados por la Ley 2466 de 2025 y por el Decreto 0991 del 4 de agosto de 2026, que desarrolla su protección y seguridad social.

El debido proceso disciplinario laboral continúa regulado por el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

La inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo continúa operando sin interrupción, con fundamento directo en la ley.





Circular Externa 0101 del 22 de septiembre de 2025 — jornada máxima, trabajo doméstico, remuneración a destajo y horas extras.

Circular Interna 0120 de 2025 — trámite de autorización de terminación de vínculos con estabilidad reforzada.

Circular 0031 del 17 de marzo de 2026 — cuidado, equidad de género y corresponsabilidad social.

Circular Externa 0032 del 25 de marzo de 2026 — libertad sindical, permisos sindicales y acuerdos colectivos en el sector público.

Circular 0040 del 16 de abril de 2026 — jornada y horas extras en vigilancia y seguridad privada.

Circular 0048 del 22 de mayo de 2026 — debido proceso disciplinario y terminación con justa causa.

Circular Interna 0049 del 22 de mayo de 2026 — trámite de autorización de terminación por estabilidad reforzada.

Circular 0057 del 6 de julio de 2026 — principios de la reforma laboral y modalidades contractuales.

Circular 0086 del 29 de julio de 2026 — inspección en plataformas digitales de reparto.

Circular 0088 del 29 de julio de 2026 — pliego único de solicitudes y comisión negociadora sindical.

Circular 0089 del 29 de julio de 2026 — inspección en trabajo doméstico remunerado.



Trabajo



5

¿Qué pasa con los trámites que ya están en curso?

Nada se archiva, se anula ni se termina automáticamente. Las actuaciones en curso continúan.

Cada autoridad determinará la norma aplicable y decidirá conforme a la Constitución, la ley, los reglamentos, el CPACA, la jurisprudencia vinculante y las pruebas del expediente.

Las situaciones jurídicas ya consolidadas se mantienen. La decisión rige hacia el futuro.

Las autorizaciones, sanciones y demás actuaciones adelantadas mientras las circulares estuvieron vigentes no quedan invalidadas por esta resolución.





El retiro de las circulares no es un punto final, sino el inicio de una reconstrucción ordenada:

Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la publicación, cada dependencia debe informar qué necesidades subsisten, con qué fundamento normativo y mediante qué instrumento deben atenderse.

El Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección consolida y evalúa esos informes, define una ruta priorizada de implementación y hace seguimiento hasta la expedición de los instrumentos que se requieran.

Hacia adelante, el Ministerio distinguirá con claridad tres tipos de documentos: los actos administrativos que adoptan reglas obligatorias, los protocolos internos que solo organizan el servicio, y las guías y cartillas de carácter estrictamente pedagógico e informativo.





7

Preguntas frecuentes

¿Esto significa que el Ministerio flexibilizó las obligaciones de los empleadores?

No. Las obligaciones de los empleadores están en la ley y siguen siendo exigibles. Lo que se corrige es que ninguna obligación puede sustentarse únicamente en una circular: debe tener respaldo en una norma con la jerarquía suficiente.

¿Puedo seguir citando una de estas circulares en un reclamo o en una actuación?

A partir de la publicación de la resolución, estas circulares no pueden invocarse como fundamento jurídico autónomo. Usted debe apoyarse directamente en la Constitución, la ley, los reglamentos y la jurisprudencia aplicable, que es donde está el derecho.

¿Se reviven las circulares anteriores que estas habían sustituido?

No. La resolución establece expresamente que no hay reviviscencia: ninguna circular o criterio administrativo anterior vuelve a regir de manera automática.



Trabajo

¿Qué pasa si mi empleador dice que ya no debe cumplir algo porque la circular fue derogada?

Verifique la fuente legal de la obligación. Si el deber está en la ley o en un decreto, sigue siendo exigible y puede presentar su queja ante la Inspección del Trabajo. Si el deber solo existía en la circular, es precisamente el tipo de exigencia que no tenía respaldo normativo suficiente.

¿Habrá nuevos documentos que reemplacen estas circulares?

Donde subsista una necesidad real, sí. Se expedirán mediante el instrumento jurídicamente idóneo, con identificación expresa de su fundamento, sus destinatarios, su alcance y su fuerza vinculante.



8

Canales de atención



Página web institucional: www.mintrabajo.gov.co



solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co



Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales
e Inspecciones del Trabajo en todo el país.



Canales de atención al ciudadano dispuestos
por el Ministerio del Trabajo.

+57 601 5185830
Carrera 7 # 31 - 10 Edificio Worktech Center II P.H.
Bogotá D.C.



Trabajo



Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección

www.mintrabajo.gov.co

@MinTrabajoCol

