

Bogotá, D.C.

08SE20261203000000002273
26/01/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000113656 -
Día de Descanso obligatorio remunerado (Domingos) - Ocasional
o habitual.**

Respetada señora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico respecto forma de compensación del día de descanso obligatorio y plantea la siguiente pregunta:

“¿El descanso desde las 5:01 a.m. (día 14) hasta las 6:00 a.m. del día siguiente (día 15) se toma como descanso compensatorio?”

Teniendo en cuenta que en este lapso de tiempo se contemplan las 24 horas contempladas en el artículo 172 y la forma de descanso contemplada en el numeral 2 del artículo 183 del CST.”

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a



Trabajo

pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta, tanto de usuarios externos como internos, como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, **sin que los mismos sean de carácter vinculante, lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos como el planteado en su escrito**, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial:

Con respecto a la pregunta por usted planteada esta oficina considera oportuno partir aclarándole que laboralmente hablando, la semana inicia el lunes y culmina el día Domingo con la obligación de conceder un día de descanso obligatorio remunerado, sin establecer excepción alguna para los turnos de trabajo previstos en el CST, descanso cuya duración mínima debe ser de veinticuatro (24) horas, en atención a lo normado por el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

*"Artículo 172. NORMA GENERAL. <Artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 <161> de esta ley **el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores**. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas."* (resaltado fuera de texto)



Trabajo

Así las cosas, todo empleador o empresa empleadora debe cancelar un día de descanso remunerado obligatorio a todo trabajador o trabajadora que labore la semana completa o que no habiendo laborado algunos días de ella, lo haya hecho por causa justificada, debidamente acreditada. El fundamento se encuentra en el Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición que a la letra dice:

"Artículo 173 – Remuneración <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: >

- 1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.*
- 2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.*
- 3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.*
- 4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.*
- 5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado"*

Se hace necesario hacer las siguientes precisiones, en atención a lo normado por el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, la forma de remuneración del día de descanso obligatorio es el 1.80%, pues la disposición contempla esta forma de pago al establecer que el trabajo en días descanso obligatorio se remunerará con un recargo del ochenta (80%) por ciento, si se implementó de manera gradual, adicional al salario ordinario. Es decir, cuando el Empleador disponga que el trabajador labore en días de descanso obligatorio o festivos, la remuneración de estos días está conformado por el valor de un día laboral ordinario, más el adicional del 80% del valor del día, por el solo hecho de trabajar en día de descanso obligatorio remunerado o festivo.

Es decir, en caso de trabajo en descanso obligatorio o festivos, el empleador deberá pagar:

- El valor correspondiente al día de descanso remunerado del Art. 173 (primer valor),
- El pago de las horas efectivamente laboradas en ese día (segundo valor) (Ley 2466/25 art. 14 y CST Art. 179),



Trabajo

- Un recargo adicional (tercer valor), sobre el valor de la hora, equivalen al:

- 80% para el 2025
- 90% para el 2026
- 100% para el 2027

En consecuencia, se paga por el descanso, se paga por las horas de trabajo, y se paga una remuneración por laborar los días de descansos remunerados obligatorios o festivos.

Ahora bien, en lo relativo a la diferencia de pago y concesión del descanso remunerado adicional entre el trabajo en día de descanso obligatorio ocasional y habitual, tenemos que el parágrafo 1º del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 del 2025 prevé lo siguiente:

*“**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.*”

TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OCASIONAL

Se considera trabajo en día de descanso obligatorio remunerado ocasional o excepcional, cuando el trabajador labora dos o menos días de descanso obligatorio en el mes, caso en el cual el empleador debe pagar sin excepción alguna el recargo correspondiente por cada día de descanso obligatorio laborado, a la fecha el 1.80%, sin embargo, en este caso, es el trabajador quien escoge entre la remuneración en dinero o el descanso remunerado, en atención a lo normado por el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

*“Artículo 180. **TRABAJO EXCEPCIONAL.** <Artículo modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

*El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio **tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior ...**”*
(resaltado fuera de texto)

De conformidad con la norma anteriormente transcrita, cuando el trabajador labora hasta dos (2) dominicales en el mes calendario, tendrá derecho a escoger entre dos opciones, debiendo escoger tan solo una de ellas:



Trabajo

- La primera: el pago en dinero de la remuneración del 1.80% por haber laborado el día de descanso obligatorio si se implementó de manera gradual, valor que debe verse reflejado adicional a los treinta días de salario, pagado en la nómina mensual.
- La segunda opción: Cuando el trabajador opta por el descanso, el empleador de igual manera deberá remunerar el 1.80% el cual se ve reflejado de la siguiente manera: en un día de descanso que está ya incluido en el pago de los 30 días de salario en nómina y el 0.80% restante deberá pagarse adicional a los 30 días de salario.

En caso de controversia entre las partes, corresponde al Juez la decisión, quien, como autoridad con competencia exclusiva y excluyente, decide sobre la legalidad de las actuaciones de las partes, proscrita para los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

TRABAJO EN DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO - HABITUAL

Ahora bien, cuando el empleador o empresa empleadora ordena el trabajo en día de descanso obligatorio, se debe tener en cuenta que por el solo hecho de laborar en día de descanso obligatorio, el empleador debe pagar al trabajador el 1.80% por cada día de descanso obligatorio o festivo laborado, valor que debe verse reflejado adicional a los treinta días de salario del trabajador y, cuando ordena el trabajo en día de descanso obligatorio habitual, es decir, tres o más Domingos en el mes, el empleador además del pago antes mencionado, debe conceder un día de descanso remunerado en la semana siguiente al de causación del derecho, valor del día de descanso remunerado adicional que se encuentra incluido en la nómina de salarios de treinta días, en atención a lo normado en el artículo 181 del CST., norma que a la letra dice:

- ***“Artículo 181. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo ...”*** (resaltado fuera de texto)

La forma en que el empleador debe otorgar el descanso compensatorio se encuentra plasmada en el artículo 183 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

“Artículo 183. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. **En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.**
2. **Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.”** (resaltado fuera de texto)

Por lo tanto, la forma de concesión del descanso compensatorio en la semana siguiente al de causación del derecho, cuando el trabajador labora en día de descanso remunerado obligatorio, es decir, tres o más días de descanso remunerado obligatorio en el mes, se encuentra consagrada en el artículo 183 del Código Sustantivo del Trabajo el cual, consagra una forma en la que el empleador podría otorgar el descanso semanal, y consiste, en concederlo desde el mediodía o a las trece horas (1:00 p. m.) de un día hasta el mediodía o a las trece horas (1:00 p. m.) del día siguiente, en este sentido, el empleador o empresa empleadora debe conceder el día de descanso compensatorio por trabajo en día de descanso remunerado obligatorio, en uno de los 7 días de trabajo, **no utilizando los días de descanso remunerado** de que trata el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo para ello, pues de lo contrario le cercenaría el derecho al descanso por el turno respectivo; por tanto, el descanso compensatorio por trabajo en día de descanso remunerado habitual debe ser concedido en un día en el que el trabajador debía laborar, es decir, en uno de los siete (7) días de trabajo como ya lo mencionamos, para que en uno de ellos, descanso en forma compensada, remunerado, por laborar el día de descanso remunerado habitual, valor del descanso compensatorio que se encuentra incluido en la nómina de treinta días de salario.

Por último consideramos importante señalar, de conformidad con el numeral 2 del artículo 14 de la Ley 2466 del 2025 que modificó el artículo 179 del C.S. del T., transcrito con antelación, que para efectos de verificar la forma de pago del trabajo en los días de descanso obligatorio cuando éste coincide con otro día de descanso remunerado, dicha remuneración se hará de acuerdo con lo señalado en el numeral 1 del citado artículo, o sea con el ciento por ciento (100%), pago que podrá implementarse de manera gradual, sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, siempre y cuando el trabajador labore toda la semana.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	María Fernanda Gutiérrez	Profesional Especializado	
Revisado por:	Marisol Porras Méndez	Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	
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.			