



Bogotá, D.C.

08SE20261203000000010205

06/03/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000126018
Remuneración de trabajo en días festivos.**

Respetado (a) señor (a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea la siguiente consulta:

1.1. Se sirvan informar con qué porcentaje del valor base diario debe pagarse a un trabajador las horas laboradas en un día lunes festivo, si tenemos en cuenta que labora de lunes a viernes y en dicho periodo de tiempo realiza la totalidad de horas de la semana.

Por favor indicar cuál sería el porcentaje adicional al valor base que ya se paga por el día festivo y aclarar el valor total que percibiría el trabajador por dicho día, si el mismo devenga un salario mínimo mensual legal vigente.

La información solicitada se requiere para verificar el cumplimiento normativo, toda vez que diferentes profesionales en contaduría pública me han indicado que las labores en día festivo se remuneran con un 0.80% y otros con 1.80, adicional al pago base que se percibe por dicho día.

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.



Trabajo

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 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, 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:

El artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, C.S.T.) establece que la jornada ordinaria que rige el contrato de trabajo es la que acuerden las partes y, a falta de estipulación expresa, será la jornada máxima legal, norma que a la letra señala:

"Artículo 158. JORNADA ORDINARIA. *La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal."*



Trabajo

Así las cosas, el Código Sustantivo del Trabajo permite al empleador y al trabajador acordar la jornada laboral que regirá el contrato de trabajo, siempre dentro de los límites fijados por la ley. En ausencia de acuerdo, la relación laboral se regirá por la jornada máxima legal, que será de cuarenta y dos (42) horas semanales o de cuarenta y cuatro (44) horas semanales como máximo si se aplicó la implementación gradual de la reducción a partir del 15 de julio de 2025, sin afectación del salario devengado por el trabajador y con la posibilidad de laborar trabajo suplementario o de horas extras, sin exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, con la obligación para el empleador de reconocer los recargos y la remuneración establecidos en la ley.

Teniendo en cuenta que a partir del 15 de julio de 2025 se redujo la jornada a (44) horas semanales, de la forma como se manifestó anteriormente, y para dar claridad a la consulta planteada nos permitimos señalar las horas laborales diarias y mensuales con la reducción de la jornada:

A PARTIR DE CUANDO	FORMULA PARA SACAR LAS HORA DIA LABORAL	HORAS DIA LABORAL	HORAS AL MES LABORADAS
15 DE JULIO 2025	horas de la semana ÷ días de trabajo 44 ÷ 6	7.33 horas	190, 67 Aproximando 191 horas
15 DE JULIO 2026	horas de la semana ÷ días de trabajo 42 ÷ 6	7 horas	182 horas

***Para el caso concreto y calcular las horas diarias laborales se deberá dividir las horas de la semana en los días de trabajo, depende si la jornada es de 5 o 6 días de trabajo a la semana:**

Ejemplo: 44 horas semanales ÷ 6 días de trabajo: 7.33 horas

***Para calcular las horas laboradas en el mes la formula será:**

- 44 horas por semana × 52 semanas del año ÷ 12 meses = **190 horas**



Trabajo

- 44 horas por semana x 4.33 semanas del mes = **190 horas**

***Para calcular el valor de la hora ordinaria laboral:**

Salario mensual ÷ número de horas laborales en un mes

Ejemplo con el valor del Salario Mínimo Legal para el año 2026

(\$1.750.905) Salario mensual ÷ (190) el número de horas laborales en un mes
= **\$9.216.**

DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO REMUENRADO:

Inicialmente se hace necesario empezar por aclarar que en efecto 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)

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. 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.



Trabajo

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"

Ahora bien, 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),
- 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.

Respecto del pago del recargo del ciento por ciento (100%) por laborar en día de descanso obligatorio, el artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 del 2025 dispone que el empleador o empresa empleadora puede implementarlo de manera gradual empezando el 1 de Julio del 2025, con el (80%) sin perjuicio de que se acoja al recargo del 100%, norma que a la letra dice:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. <Artículo modificado por el artículo [14](#) de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: >

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en



Trabajo

proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

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.

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

PARÁGRAFO 3o. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%. (Resaltado fuera de texto).

Asimismo, debe tenerse en cuenta que el pago y concesión del descanso remunerado adicional entre el trabajo en día de descanso obligatorio ocasional y habitual, 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. (resaltado fuera de texto)



Trabajo

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:

- 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



Trabajo

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 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, no es potestad del empleador o empresa empleadora el conceder el día de descanso remunerado compensatorio cuando el trabajador labora en dominical habitual en la semana siguiente al de causación del derecho, sino obligante para la empresa, siendo la razón por la cual, debe conceder un día de descanso compensatorio.

DIAS FESTIVOS

El Código Sustantivo del Trabajo CST., prevé en el Capítulo II, artículo 177 sobre “Descanso remunerado en otros días de fiesta”, los días que son considerados como festivos por la ley, artículo que fue modificado por la Ley 51 de 1983, y que a la letra dice:

Artículo 177. REMUNERACION. <Artículo modificado por los artículos 1o. y 2o.



Trabajo

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.

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.” (resaltado fuera de texto)

Por tanto, el empleador tiene obligación de conceder el descanso remunerado en todos los días en que la ley considera festivo, valor que se encuentra en la nómina de treinta días de salario; sin embargo, y como fue aclarado inicialmente, debido a la potestad del empleador de solicitar el trabajo en días considerados festivos, puede dar dicha orden con el derecho del trabajador a recibir la remuneración del ciento por ciento (100%) adicional por cada festivo laborado, pago que podrá reajustar gradualmente desde el primero (1) de julio del 2025, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la Ley 2466 del 2025 se acoja al recargo del ciento por ciento (100%), en los términos ya señalados en el presente concepto.

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



Trabajo

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)

CAMILA ANDREA BOHORQUEZ RUEDA

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Marisol Porras Méndez	Profesional Especializado Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Marisol Porras Méndez	Profesional Especializado Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica	
Aprobado por:	Camila Andrea Bohorquez Rueda	Jefe Oficina Asesora Jurídica Ministerio del Trabajo	
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.			