

El Ministerio del Trabajo deroga 11 circulares: ¿qué cambia para los empleadores?



Con la Resolución 2708 del 20 de agosto de 2026, publicada el 26 de agosto, **el Ministerio del Trabajo derogó once circulares expedidas entre septiembre de 2025 y julio de 2026.**

La medida no elimina ninguna obligación laboral prevista en la ley ni en los decretos reglamentarios. **Lo que impide es que las circulares derogadas se utilicen como fundamento autónomo para crear obligaciones, imponer requisitos o cargas probatorias, establecer procedimientos o sustentar actuaciones de inspección y sanción.**

La derogatoria opera hacia el futuro, sin afectar las situaciones ya consolidadas ni las actuaciones y liquidaciones realizadas mientras las circulares estuvieron vigentes. En los trámites en curso, cada autoridad deberá determinar la norma aplicable prescindiendo de ellas.

El impacto real depende del sector y de la actividad de cada empleador. Este es el mapa:

01 

CIRCULAR 0101 DE 2025

**Jornada, remuneración a
destajo y trabajo doméstico**

01

Desarrollaba la aplicación de la **Ley 2466 de 2025** en estos tres frentes e incluía una fórmula administrativa para compensar la reducción de jornada de los trabajadores remunerados a destajo. Esa fórmula **dejó de ser exigible**; las reglas legales sobre jornada, salario, horas extras, recargos y descansos siguen intactas.



Recomendación: revisar los esquemas de remuneración a destajo y verificar que su liquidación se soporte directamente en la ley.

02

CIRCULAR 0048 DE 2026

Debido proceso disciplinario

02

Fijaba criterios sobre el procedimiento disciplinario y sobre su aplicación frente a terminaciones con justa causa. Sus pautas, en particular la clasificación cerrada sobre cuándo procede el procedimiento previo, **ya no constituyen un referente administrativo autónomo**. Siguen vigentes, en todo caso, las garantías del **artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo** para la imposición de sanciones disciplinarias y, tratándose de terminaciones con justa causa, las exigencias derivadas del artículo 62 del mismo Código, del Reglamento Interno de Trabajo, los contratos, etc.



Recomendación: continuar aplicando el debido proceso conforme a las reglas internas y legales aplicables, sin utilizar la Circular 0048 como checklist obligatorio.

03 

**CIRCULAR 0120 DE 2025 Y
0049 DE 2026**

**Estabilidad laboral
reforzada**

03

Establecían procedimientos y requisitos documentales para las solicitudes de autorización de terminación de trabajadores con estabilidad laboral reforzada. Conviene precisar que la 0120 era una **circular interna, dirigida a los inspectores**, de modo que sus cargas documentales nunca fueron obligaciones oponibles al empleador. Su derogatoria **no elimina la protección** ni la autorización administrativa cuando esta sea legalmente necesaria. Únicamente desaparecen los procedimientos y cargas creados por las circulares.



Recomendación: no leer la derogatoria como una habilitación para terminar contratos de trabajadores protegidos sin autorización.

04

CIRCULAR 0031 de 2026

**Cuidado, equidad y
corresponsabilidad**



04

Combinaba obligaciones legales con recomendaciones y lineamientos de política pública. Las medidas que tenían como única fuente la Circular **ya no pueden exigirse de forma autónoma**; las que provienen de la ley, como las relativas a igualdad, no discriminación y las garantías asociadas al cuidado, **permanecen vigentes**.



Recomendación: revisar las políticas internas y separar lo que tiene fundamento legal de lo que la empresa adoptó voluntariamente.

05 

CIRCULAR 0057 de 2026

Reforma laboral y modalidades contractuales



05

Orientaba sobre los principios de la Ley 2466 de 2025 y las reglas aplicables a los contratos a término indefinido, a término fijo y por obra o labor, e incluía una explicación sobre el ámbito de aplicación del CST. Fue retirada porque afirmó que el Código regula las relaciones individuales tanto de trabajadores particulares como de trabajadores oficiales, desconociendo la delimitación del **artículo 3 del CST** frente a estos últimos. Su derogatoria **no modifica las modalidades contractuales** ni las demás reglas de la Reforma Laboral, simplemente elimina la Circular como criterio administrativo de interpretación.

06 

CIRCULAR 0040 de 2026

**Vigilancia y
seguridad privada**

06

Fijaba lineamientos sobre jornada y trabajo suplementario en el sector, frente al régimen especial previsto para esta actividad y a la excepción introducida por la Ley 2466 de 2025 respecto de los límites generales de horas extras. El Ministerio consideró que **interpretó esa excepción de manera excesivamente amplia**, al señalar que el sector se encontraba exceptuado del régimen general de horas extras y trabajo suplementario. **Nada cambia** frente a la obligación de reconocer y pagar el trabajo suplementario y los recargos, ni frente al registro y control de la jornada.



Recomendación: las empresas del sector deben aplicar directamente las reglas legales especiales y generales sobre jornada, horas extras, recargos y descansos, sin apoyarse en esa interpretación.

07 

CIRCULAR 0086 DE 2026

Plataformas digitales de reparto

07

Establecía un protocolo de inspección que incluía entrevistas, revisión de aplicaciones, identificación de indicios de subordinación y verificación de seguridad social y SST. Su principal problema era que permitía a la inspección administrativa concluir que existía una relación laboral a partir de determinados indicios, pese a que la declaración de derechos individuales y la resolución de controversias laborales corresponden a los jueces. Con su derogatoria, esos indicios y ese protocolo **dejan de operar como mecanismo autónomo** para determinar una relación laboral. Conviene subrayar que el **Decreto 0991 de 2026 continúa vigente**, las obligaciones de afiliación y aportes a seguridad social de los repartidores no se modificaron, y el Ministerio deberá expedir un nuevo protocolo de inspección ajustado a ese decreto.

08 

CIRCULAR 0088 DE 2026

Negociación colectiva



08

Establecía criterios de proporcionalidad para la integración de las comisiones negociadoras sindicales y reglas sobre la acreditación del número de afiliados, en el marco del pliego único de solicitudes. El Ministerio identificó **errores en la referencia normativa** utilizada y una extensión indebida de criterios jurisprudenciales. Esos criterios ya no pueden utilizarse como lineamientos administrativos autónomos, pero **continúan aplicándose las reglas** sobre negociación colectiva contenidas en la normatividad vigente.

09



CIRCULAR 0032 de 2026

Libertad sindical

09

Contenía lineamientos sobre libertad sindical, permisos sindicales y cumplimiento de acuerdos y convenciones colectivas, y calificaba determinadas conductas como contrarias a la libertad sindical, vinculándolas incluso con consecuencias administrativas o disciplinarias. Su derogatoria significa que esas calificaciones y consecuencias **no pueden derivarse autónomamente** de la Circular, ya que cualquier actuación deberá sustentarse directamente en la Constitución, la ley y las normas aplicables. La Resolución no limitó su alcance al sector público, de modo que empleadores privados con organizaciones sindicales. el punto es igualmente relevante para **empleadores privados con organizaciones sindicales.**

10



CIRCULAR 0089 DE 2026

Trabajo doméstico remunerado



10

Fijaba lineamientos de inspección y vigilancia, incluidas reglas sobre la actuación de los inspectores en los domicilios donde se desarrolla este trabajo. La Resolución objetó, en particular, que una circular creara una excepción, por peligro inminente, que habilitara el ingreso de los inspectores al domicilio **sin consentimiento ni orden judicial**, en contra del artículo 28 de la Constitución. Su derogatoria **no modifica las obligaciones laborales** de los empleadores de trabajadores domésticos, pero sí elimina ese procedimiento específico de inspección y esa facultad de ingreso.



Un punto importante

La Resolución ordenó al Ministerio identificar las necesidades regulatorias y adoptar medidas transitorias en cuatro frentes: trabajo doméstico, asuntos sindicales, plataformas digitales y remuneración a destajo. Es previsible, entonces, que en las próximas semanas se expidan nuevos instrumentos administrativos sobre estas materias.

¿Qué recomendamos?

No recomendamos modificar automáticamente contratos, reglamentos o políticas internas por la sola derogatoria de las circulares. El ejercicio útil es otro: **identificar qué obligaciones de la compañía se apoyaban en ellas y rastrear su fuente jurídica actual.** Si la obligación proviene de una ley o decreto, continúa vigente; si fue adoptada voluntariamente como política interna, podrá mantenerse; y si tenía como única fuente una circular derogada, deberá evaluarse si resulta conveniente conservarla o ajustarla.



Finalmente, la Resolución **no recorta las facultades** de inspección, vigilancia y sanción del Ministerio del Trabajo. Lo que cambia es el fundamento de las circulares derogadas, ya que no pueden invocarse como fuente autónoma para crear obligaciones o imponer requisitos a los empleadores, y tampoco reviven automáticamente las circulares anteriores que estas habían sustituido. A ello se suma que la propia Resolución dispone que los protocolos internos del Ministerio no pueden crear obligaciones sin fuente normativa. Por ello, ante nuevas actuaciones administrativas, será clave exigir la **identificación de la norma legal o reglamentaria** que sustenta cada exigencia.



En CMM Estudio Legal estamos al día en estos cambios y seguiremos informando sobre cualquier actualización.

Si tienes alguna consulta sobre este tema o necesitas acompañamiento en su implementación

Escríbenos a

✉ kescobar@cmmlegal.co

✉ ppirazan@cmmlegal.co