



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá, D.C.

Al responder por favor citar esté número de radicado

**ASUNTO:** Radicado N° 02EE202041060000008357 de 25 de febrero de 2020  
Trabajo Dominical

Cordial Saludo,

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico *respecto a el trabajo dominical ocasional y transitorio*, esta oficina Asesora Jurídica se permite informarle lo siguiente:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo estaría habilitada para **emitir conceptos generales y abstractos** en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende **no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto**. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los **funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias** cuya decisión esté atribuida a los jueces.

De igual manera, 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 lo pretendido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia donde refiere que la a respuesta a las consultas está al margen de que sea favorable o no al consultante. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que en atención a lo normado por el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, la forma de remuneración del día dominical laborado es el 1.75%, pues la disposición contempla esta forma de pago al establecer que el trabajo en días dominicales se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento adicional al salario ordinario. Es decir, cuando el Empleador disponga que el trabajador labore en días dominicales o festivos, la remuneración de este día dominical o festivo está conformado por el valor de un día laboral ordinario, más el adicional del 0.75% del valor del día, por el solo hecho de trabajar en domingo o festivo, en atención a lo normado por el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice en su parte pertinente.

*“Artículo 179- Trabajo dominical y festivo -*

**1- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas ... “(resaltado fuera de texto)**

Es preciso mencionar, que todo Empleador debe cancelar un día de descanso remunerado obligatorio a todo trabajador que labore la semana completa o que no habiendo laborado algunos días de ella, lo haya hecho por causa justificada, v. gr. la incapacidad laboral, debidamente acreditada. El fundamento se encuentra en el Artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición que a la letra dice:

*“Artículo 173 – Remuneración*

**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”*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



En suma, el trabajador que labore en día dominical o festivo devengará el 2.75% por el trabajo en domingo o festivo, así: 1.75% por haber laborado el domingo equivalente al valor del trabajo ordinario y a título de recargo por trabajar en dominical **y 1** por el descanso obligatorio semanal que ya se encuentra comprendido en la nómina de salario.

## OCASIONALIDAD O HABITUALIDAD DEL TRABAJO EN DOMINGO

Ahora bien, se considera oportuno establecer la clara diferencia que trae el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, en su Parágrafo Segundo, en cuanto a la definición del trabajo dominical u ocasional, diferencia que cambiará la forma en que el Empleador debe remunerarlo, teniendo en cuenta la definición que de los mismos trae el parágrafo de la norma en mención y que la contabilización del número de ellos se debe hacer en forma mensual, para establecer los efectos en el pago de los mismos, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

*“Artículo 179- Trabajo dominical y festivo -*

*(...)*

*PARAGRAFO 2o. Se entiende que el **trabajo dominical es ocasional** cuando el trabajador **labora hasta dos domingos durante el mes calendario**. Se entiende que **el trabajo dominical es habitual** cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.*

Con respecto a la labor en día de descanso obligatorio cuando es ocasional, es decir, cuando el trabajador labora dos Dominicales o menos al mes, el Artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que el Trabajador tiene derecho *“a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior”*.

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**. Las opciones son: la primera el pago en dinero de la remuneración del 1.75% por haber laborado en Domingo **o** la segunda opción el descanso compensatorio, en atención a lo normado por el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

*“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)*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

### Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Cuando dicha labor en día de descanso obligatorio es habitual, es decir, cuando el trabajador labora tres o más Dominicales en el mes calendario, el Artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que el trabajador tiene derecho a recibir el pago del 1.75%, correspondiente a la remuneración por el solo hecho de haber laborado en día Domingo y además tendrá derecho a recibir un descanso compensatorio en la semana siguiente a su causación, norma que en su parte pertinente 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 ...**”*

En consecuencia, es preciso señalar que independientemente de la habitualidad u ocasionalidad del trabajo dominical, la remuneración del recargo en uno u otro caso será la misma; es decir, el 1.75%; la diferencia se presenta cuando siendo trabajo en Dominical habitual, es obligante para el Empleador la concesión al Trabajador del día compensatorio en la semana siguiente al de causación adicional a la remuneración del 1.75% y, si el trabajo en dominical es ocasional, será optativo para el Trabajador el escoger entre la remuneración del 1.75% del Dominical laborado o el descanso compensatorio, en la forma prevista en la norma cuya transcripción antecede.

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.***

Por último, cabe destacar que el trabajo en los días Festivos que por disposición del Empleador se labore, deben ser remunerados de la misma manera que el día Dominical laborado, es decir, con el 1.75% , sin que exista descanso compensatorio en ninguna ocasión.

En conclusión, cuando el Trabajador labora en Dominical ocasional y opta por el descanso remunerado, no por el pago del 1.75% en dinero, dado que no es posible tomar ambas opciones, sino tan solo una de ellas, descansa un día designado por el Empleador en la semana siguiente al de su

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999  
Extensión: 11445

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



causación, cuya remuneración se encuentra incluida en la nómina mensual de salarios de treinta días, cancelada de acuerdo a lo indicado en el artículo 180 del C. S. del T.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), 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 absuelve 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,

(original firmado)

### **ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora de Atención de Consultas en materia Laboral.  
Oficina Asesora Jurídica.

Transcriptor: Yadira R. Elaboró: Yadira R. Revisó: Adriana C. Aprobó: Adriana C

Ruta electrónica: [https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/rodriguezg\\_mintrabajo\\_gov\\_co/Documents/AÑO 2020/INDIVIDUAL/Radicado Nº 02EE202041060000008357 trabajo dominical.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/rodriguezg_mintrabajo_gov_co/Documents/AÑO%2020/INDIVIDUAL/Radicado%20Nº%2002EE202041060000008357%20trabajo%20dominical.docx)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)