



## **EL DOMINGO DEJA DE SER EL DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO: ASÍ CAMBIA LA JORNADA LABORAL CON LA NUEVA REFORMA**

Con la expedición de la Ley 2466 de 2025 (“Reforma Laboral”), uno de los cambios más relevantes introducidos consiste en que el día de descanso que se debe otorgar a los trabajadores, ya no debe coincidir necesariamente con el domingo, sino que este día puede acordarse entre el empleador y el trabajador que sea cualquier otro día de la semana.

### **Antecedentes y cambio normativo**

Antes de la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, el descanso semanal obligatorio de los trabajadores en Colombia se encontraba regulado por el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, bajo el título “Trabajo dominical y festivo”.

En su redacción anterior a la nueva reforma, el artículo disponía que el domingo era el día de descanso obligatorio para todos los trabajadores, salvo que por necesidad de la compañía se requiriera trabajar ese día.

En respuesta a que en la realidad muchas empresas requerían de un día de descanso distinto al domingo, la reforma laboral de 2025 introdujo una modificación estructural en la concepción del descanso semanal, que pasó de estar vinculado exclusivamente al domingo, a ser reconocido bajo el concepto de “día de descanso”.

### **Modificaciones de la reforma**

El artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 sustituyó el término “descanso dominical” por el de “día de descanso”, eliminando la exigencia de que dicho descanso recaiga necesariamente en el día domingo.



El nuevo parágrafo 3° del artículo 14 dispone expresamente:

*“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.”*

El cambio, aunque aparentemente terminológico, tiene un profundo impacto jurídico y operativo, ya que, reconoce que el descanso semanal sigue siendo un derecho irrenunciable del trabajador, pero otorga a las partes del contrato la posibilidad de pactar libremente el día en que se otorgará ese descanso.

De esta manera la nueva legislación evoluciona con el mercado laboral y otorga una mayor flexibilidad para todas las industrias al permitir que las dinámicas de cada empresa sean las que determinen que día pueden descansar sus trabajadores.

Ahora bien, en virtud de lo anterior, es importante tener en consideración que el descanso semanal si bien podrá ubicarse en cualquier día de la semana, esto solo es posible, cuando exista un acuerdo por escrito entre empleador y trabajador, el cual puede constar desde la firma inicial del contrato o posteriormente mediante un otrosí.

### **Implicaciones prácticas para los empleadores**

Con la reforma, las empresas tienen la oportunidad de negociar con sus trabajadores el día de descanso más adecuado para la naturaleza de su actividad, sin que ello implique desconocer derechos laborales.

Por ejemplo, en sectores donde el flujo de clientes disminuye en determinados días, como lunes o martes, puede convenirse que el día de descanso se otorgue en esas fechas, garantizando tanto el disfrute del descanso como la continuidad del servicio en fines de semana, cuando suele haber mayor actividad económica.



Asimismo, este cambio puede aprovecharse de forma estratégica al coincidir el descanso con los lunes festivos, ya que la normativa en su numeral segundo dispone que “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”. En consecuencia, si el día de descanso del trabajador es el lunes y un lunes festivo se trabaja, solo deberá pagarse uno de los dos recargos, y no ambos.

Entendiendo este cambio normativo, las empresas pueden aprovecharlo para ajustar los turnos y otorgar el día de descanso en jornadas de menor clientela o en lunes, coincidiendo con los días festivos. De esta manera, se optimiza la operación, se reducen los recargos dominicales y festivos, y se cumple plenamente con la legislación laboral.

**Por: Santiago Otero**

[sotero@scolalegal.com](mailto:sotero@scolalegal.com)

4 de noviembre 2025