

CIRCULAR No. 0081 de 2026 **27 JUL 2026**

**De:** MINISTRO DEL TRABAJO

**PARA:** EMPLEADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, TRABAJADORES, ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL), DIRECCIONES TERRITORIALES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y DEMÁS INTERESADOS.

**ASUNTO:** LINEAMIENTOS PARA PROMOVER EL TRABAJO EN CASA Y DEMÁS MODALIDADES DE TRABAJO NO PRESENCIAL DURANTE EL MANTENIMIENTO PROGRAMADO DE LA INFRAESTRUCTURA DE REGASIFICACIÓN DE CARTAGENA (30 DE JULIO AL 3 DE AGOSTO DE 2026), COMO MEDIDA PARA COADYUVAR A LA REDUCCIÓN DE LA DEMANDA ENERGÉTICA NACIONAL.

Bogotá D.C.,

El Ministerio de Minas y Energía (MME) expidió la Resolución 40267 de 2026, mediante la cual adoptó medidas para el abastecimiento de gas natural durante el período del Mantenimiento Programado en la Planta de Regasificación de Cartagena, a realizarse del 30 de julio al 3 de agosto de 2026 y/o hasta que se informe su finalización por parte de la Sociedad Portuaria El Cayao S.A. E.S.P. – SPEC LNG, actuando en calidad de Agente de Infraestructura. Dicha resolución fue modificada por la Resolución 40289 de 2026.

Conforme a los referidos actos administrativos, la indisponibilidad temporal de la infraestructura de regasificación (fuente que puede suplir alrededor del cuarenta por ciento (40%) de la demanda nacional de gas natural y respalda la generación termoeléctrica del área Caribe 2, integrada por los departamentos de La Guajira, Cesar, Magdalena, Atlántico y Bolívar) configura un riesgo de desabastecimiento de gas natural y una posible afectación en la prestación continua del servicio público de energía eléctrica durante el periodo del Mantenimiento Programado.

En atención a lo anterior, y como medida complementaria a los mecanismos de respuesta voluntaria de la demanda previstos en el artículo 7 de la Resolución 40267 de 2026, adicionado por la Resolución 40289 de 2026, el Ministerio del Trabajo



considera pertinente promover medidas laborales transitorias que contribuyan a la reducción del consumo de energía durante el Mantenimiento Programado.

## **I. Marco normativo aplicable**

El artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. A su vez, el Decreto 4108 de 2011 atribuye al Ministerio del Trabajo la formulación, dirección y evaluación de las políticas públicas y los lineamientos en materia laboral, dentro del marco de sus competencias. Con fundamento en estas disposiciones, el Ministerio puede promover la adopción de medidas laborales transitorias que contribuyan a enfrentar circunstancias especiales, siempre que se respeten los derechos de los trabajadores, la autonomía administrativa de las entidades públicas y la continuidad en la prestación de los servicios.

La Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una habilitación para que los trabajadores del sector privado y los servidores públicos desempeñen transitoriamente sus funciones por fuera del lugar habitual de trabajo, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan o dificulten su ejecución presencial. Esta habilitación no modifica la naturaleza del contrato de trabajo ni de la relación legal y reglamentaria, no constituye una modalidad laboral autónoma y no puede implicar la disminución de los derechos salariales, prestacionales, sindicales o de seguridad social previamente reconocidos.

El Decreto 649 de 2022, incorporado en los decretos únicos reglamentarios aplicables, desarrolló las condiciones para la habilitación del trabajo en casa. Conforme con esta reglamentación, corresponde al empleador o nominador evaluar la existencia de las circunstancias que justifican la medida, determinar cuáles funciones pueden ejecutarse por fuera de las instalaciones y comunicar al trabajador o servidor las condiciones de su habilitación. En todo caso, deberán garantizarse los instrumentos necesarios para la prestación del servicio, la seguridad y salud en el trabajo, la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, el respeto de la jornada laboral y el derecho a la desconexión laboral.

Por su parte, el teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008 y por el Decreto 1227 de 2022, que modificó su reglamentación en el Decreto 1072 de 2015. A diferencia del trabajo en casa, el teletrabajo constituye una forma de organización laboral previamente implementada por el empleador o la entidad pública, en la cual las actividades remuneradas se desarrollan mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin requerirse la presencia permanente del





0081

27 JUL 2026

# Trabajo

trabajador o servidor en un lugar específico. Su aplicación debe sujetarse a la política interna adoptada, a las condiciones pactadas o dispuestas para cada modalidad y a las obligaciones en materia de riesgos laborales, suministro de herramientas y protección de la información.

El trabajo remoto, regulado por la Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022, corresponde a una forma de ejecución del contrato de trabajo que se desarrolla de manera remota durante toda la relación laboral, con apoyo en las tecnologías u otros medios que permitan la prestación del servicio. En consecuencia, no puede confundirse con la habilitación temporal del trabajo en casa. La adopción o continuidad de cualquiera de estas modalidades deberá realizarse de acuerdo con su régimen jurídico particular, la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y las condiciones técnicas y operativas de cada empleador o entidad, garantizando en todo momento los derechos laborales y la adecuada prestación de los servicios a su cargo.

## II. Conclusión

En mérito de lo expuesto, y teniendo en cuenta la magnitud del riesgo de desabastecimiento energético durante la ventana del Mantenimiento Programado, este Ministerio imparte los siguientes lineamientos:

1. Instar a los empleadores públicos y privados para que, durante el período comprendido entre el 30 de julio y el 3 de agosto de 2026, y cuando resulte jurídica y operativamente viable, habiliten el trabajo en casa, en los términos de la Ley 2088 de 2021 y su reglamentación, respecto de los servidores públicos y trabajadores cuyas funciones puedan desarrollarse por fuera de las instalaciones de la entidad o del empleador, sin afectar la continuidad del servicio ni la atención presencial indispensable.
2. Exhortar de manera especial a los empleadores con sede, operaciones o trabajadores en los departamentos que integran el área Caribe 2 (La Guajira, Cesar, Magdalena, Atlántico y Bolívar) para que prioricen la adopción de estas medidas, dada la mayor sensibilidad de la prestación del servicio de energía eléctrica en esta zona durante la ventana del mantenimiento.
3. Instar a las entidades públicas del orden nacional y territorial para que, dentro del marco de sus competencias y autonomía administrativa, evalúen la adopción de las medidas internas necesarias para habilitar el trabajo en casa durante el referido período, garantizando la continuidad en la prestación de los

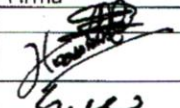
27 JUL 2026

servicios a su cargo y la atención presencial de aquellos que resulten indispensables.

4. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo brindarán el acompañamiento y la orientación que requieran los empleadores y trabajadores para la aplicación de los presentes lineamientos.
5. Los presentes lineamientos tienen carácter transitorio y exhortativo y se circunscriben al período comprendido entre el 30 de julio y el 3 de agosto de 2026 y, de ser necesario, hasta que la Sociedad Portuaria El Cayao S.A. E.S.P. - SPEC LNG informe la finalización del Mantenimiento Programado, de conformidad con las Resoluciones 40267 y 40289 de 2026.

  
**ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ**  
**Ministro del Trabajo**

27 JUL 2026

| Funcionario/Contratista                                                                                                                                                                              | Nombre                         | Cargo                                             | Firma                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Proyectado por:                                                                                                                                                                                      | Daniel Manatilla Avendaño      | Contratistas VRL                                  |                                                                                       |
| Revisado por:                                                                                                                                                                                        | Juan Guillermo Hernández Lombo | Jefe de la Oficina Asesora jurídica (E)           |  |
| Aprobado por:                                                                                                                                                                                        | Sandra Milena Muñoz Cañas      | Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección |  |
| 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. |                                |                                                   |                                                                                       |