

Día de la Familia (Ley 1857 De 2017) y Efectos Derivados de la Ley 2101 De 2021

KRM No. 023- 24/22 de mayo 2024

En principio, resulta importante resaltar lo expuesto por la Constitución política de Colombia en su artículo 15, en cuanto al Derecho Constitucional de cada persona a su intimidad personal y familiar, y a su buen nombre, donde se evidencia que “el Estado deberá respetarlo y hacerlo respetar”.

Por lo anterior, se resaltar que, por medio de la Ley 1857 de 2017, se procura fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

Por lo tanto, como se mencionó anteriormente, el Estado como garante del Derecho Constitucional, cuenta con el deber de proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, y culturales, con el fin de priorizar su unidad.

Por lo anterior, se destaca dentro del artículo 3 de la ley 1857 de 2017 que, los empleadores, deberán:

“facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

Ahora bien, cabe resaltar que el Ministerio de Trabajo por medio del concepto 38425 de 2023, señaló que, "los días no son acumulables; sin embargo, se ve plausible que el empleador que por distintas razones no la haya concedido, le otorgue tal derecho al trabajador, concediéndole los días no otorgados". Esta decisión se da con el objetivo de que en la eventualidad que se presente alguna reclamación o haya labores de inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de normas laborales, el empleador pueda demostrar que a pesar de que no pudo otorgar el día de la familia durante el primer semestre, cumplió con la norma, otorgándole al trabajador los dos días anuales.

Sin embargo, es de total importancia resaltar que, de acuerdo a lo señalado por la ley 2101 de 2021, por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, se estableció que, el empleador quedará exonerado de lo dispuesto por el parágrafo del artículo 3 de la ley 1857 de 2017, una vez se termine el tiempo de implementación gradual de la jornada laboral, es decir, que el empleador se acoja a la jornada laboral de 42 horas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. Constitución Política de Colombia
2. Ley 1857 de 2017.
3. Ley 2101 de 2021.
4. Concepto 38425 de 2023 – Ministerio de Trabajo



Día de la Familia (Ley 1857 De 2017) y Efectos Derivados de la Ley 2101 De 2021

KRM No. 023- 24/22 de mayo 2024

En resumen:

De acuerdo con lo estipulado por la ley 1857 de 2017, los empleadores se encuentran obligados a disponer una jornada laboral cada semestre para que los trabajadores compartan con sus familias; por lo tanto, esto se podrá cumplir de tres maneras:

1. Un espacio suministrado por el empleador.
2. El empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación familiar, a la cual se encuentre vinculado.
3. En la eventualidad en que las dos opciones no puedan materializarse, se conceda al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines.

Por otra parte, una vez se implemente en su totalidad las disposiciones del artículo 3 de la ley 2101 de 2021 en cuanto a la reducción de la jornada laboral, los empleadores estarán exonerados de otorgar las jornadas semestrales del día de la familia; sin embargo, hasta que se cumpla dicha disposición, los empleadores y trabajadores podrán acordar ajustar esta obligación, en forma proporcional.

Conclusiones:

1. Los trabajadores en Colombia tienen derecho a compartir una jornada laboral semestral con sus familias. Esto significa según la Ley 1857 de 2017 que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar este espacio.
2. La ley establece que si el empleador no logra gestionar esta jornada *“deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”*.
3. El incumplimiento de la ley le puede ocasionar sanciones a los empleadores, por parte del Ministerio de Trabajo que según la Ley 1610 de 2013 podrían traducirse en multas de uno a 5.000 veces el salario mínimo mensual.
4. En el artículo 6 de la ley 2101 de 2021, señala la disminución de la jornada laboral de 48 horas a 42 a horas a la semana; por lo tanto, luego de su implementación de forma completa, se exonerará al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017; es decir, a otorgar los días de la familia.





Día de la Familia (Ley 1857 De 2017) y Efectos Derivados de la Ley 2101 De 2021

KRM No. 023- 24/22 de mayo 2024

Cordialmente,

COMUNICACIONES

Kreston Colombia

Miembros de Kreston Global

