

SEÑOR

Asunto: Radicado 02EE2024410600000042488
Exoneración día de la familia Ley 2101 de 2021

Respetado señor, reciba un cordial saludo.

En el Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, recibimos la comunicación del asunto, mediante la cual solicita concepto sobre: *Como aplica en la actualidad el denominado día de la familia, teniendo en cuenta que ahora se trabaja 47 horas a la semana, es obligatorio conceder ese permiso (día de la Familia) por parte del empleador.* Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está 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.**

Así mismo 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 pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas está al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Es importante aclarar que respecto de la situación expuesta en su consulta, esta Oficina no es competente ni podría actuar fuera del margen legal señalado, es

decir, extralimitando sus competencias legales; ya sea brindando **asesorías jurídicas en casos particulares o concretos**, resolviendo controversias jurídicas mediante la **declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado**; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la función orientadora de este Ministerio, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios orientadores frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial, frente al tema de su consulta:

Aclarado esto, procedemos a dar orientación sobre su consulta en los siguientes términos generales:

REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL SEMANAL

La Ley 2101 de 2021 "*Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*", la cual pone a disposición de los empleadores dos opciones para la implementación de la nueva jornada máxima legal o jornada laboral ordinaria a saber:

- 1. Implementación Automática:** El Artículo 3º de la ley objeto de estudio señala que el empleador podrá acoger la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, a la entrada en vigor de la ley.
- 2. Implementación Gradual:** La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, en los términos del Artículo 3º así:

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora	Sería de 47 horas semanales
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora	Sería de 46 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas	Sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas	Sería de 42 horas semanales.

Por lo anterior, se puede inferir, que el empleador podrá adoptar según sea su deseo, de manera **automática o gradual** la reducción de su jornada laboral semanal, atendiendo a que el espíritu de la ley es la de plantear alternativas que permitan el fortalecimiento de la productividad laboral y soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral, realizando acciones que mitiguen un posible impacto negativo de la reducción de las horas en el tejido económico y la rentabilidad de los empleadores. Aunado a que, en atención al Artículo 1º del CST, la normatividad laboral tiene como finalidad primordial, lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Aclarado esto, procedemos a dar una explicación sobre la jornada semestral del día de la familia en los siguientes términos:

JORNADA SEMESTRAL DIA DE LA FAMILIA

El Artículo 6º de la Ley 2101 de 2021 sobre la jornada semestral del día de la familia dispuso:

"ARTÍCULO 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo." (Negrita fuera de texto)

Como se observa, la norma señala que los empleadores quedaran exonerados de dos de sus obligaciones, cuando implementen la reducción de la jornada máxima **legal a cuarenta y dos (42) horas semanales**, cómo son:

- La jornada semestral del día de la familia ordenada en el Artículo 3º de la Ley 1857 de 2017.
- De las actividades dedicadas la recreación, cultura, deporte o de capacitación ordenadas en el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

La norma solo establece la posibilidad de ajustar la jornada que se dedique a **actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación**, la cual se podrá realizar de **forma proporcional**, de común acuerdo, hasta tanto, se implemente en su totalidad la reducción de la jornada laboral.

Respecto de la jornada de la familia del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, la norma no permite el ajuste proporcional de la misma, por lo que se entendería que, hasta tanto no se termine el tiempo de implementación gradual en su totalidad es decir las (42) horas, la jornada de la familia debe otorgarse en los términos de ley, es decir, que debe otorgarse una jornada semestral.

Lo anterior en atención a lo dispuesto en el párrafo final del Artículo 6º de la Ley 2101 de 2021, que indica que estas exoneraciones regirán una vez terminado el tiempo de implementación gradual de la reducción de la jornada laboral.

Concluyendo por tanto, que el empleador o empresa empleadora, quedaría exonerado de la obligación de concesión de la jornada laboral semestral para que el trabajador comparte con su familia, a partir de la implementación de la jornada máxima legal, de cuarenta y dos (42) horas semanales, implementada en su totalidad, mientras tanto conserva la obligación, tal como se encuentra preceptuada en el parágrafo del artículo 5 A, adicionado por el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, que ordeno la adición de un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

"ARTÍCULO 3º. *Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:*

ARTÍCULO 5A. (...)

PARÁGRAFO. 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." (Negrita fuera de texto)

Por último, consideramos importante señalar que la norma es clara al mencionar que el empleador debe propiciar una jornada semestral, significando con ello, **que el empleador durante un año deberá conceder 2 jornadas del día de la familia, es decir, la primera dentro del primer semestre de enero a junio y la segunda jornada durante el segundo semestre de julio a diciembre, sin tomar en cuenta la antigüedad del trabajador, en atención a que la norma no hace referencia alguna respecto de la antigüedad de los trabajadores para poder acceder a este beneficio legal.**

Para más información, se invita a consultar nuestra página web 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:
María Antonia Sánchez
Inspector de Trabajo
Grupo de Atención de Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:
Marisol Porras Mendez
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Aprobó:
Marisol Porras Mendez
Coordinadora
Grupo de Atención de Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica