



Concepto 268701 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000268701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000268701

Fecha: 26/07/2022 12:01:36 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO. Jornada familiar semestral. Radicado. 20229000354422 de fecha 12 de Julio 2022.

En atención a la comunicación de la referencia por medio de la cual consulta: "(...) Todas las empresas colombianas independientes de su razón social, cantidad de empleados, labor que desempeñan, sector y ubicación están en la obligación de otorgar los días establecidos por la Ley 1857 del 2017 ? Día de la familia. En caso de ser afirmativo la respuesta: Qué consecuencias tiene el empleador al no cumplir con la mencionada ley. Cual es el ente regulador por el cual se pueda remitir la queja por el incumpliendo de esta ley por parte del empleador. Hay alguna ley, norma, decreto, excepción etc. por el cual el empleador no este obligado en cumplir la ley antes mencionada. Cuantos días al año esta obligado el empleador a suministrar y si son acumulativos. Teniendo en cuenta lo sucedido por pandemia, hay decretos y/o adicionales para esta Ley. Es causal de despido exigir el o los días de la familia ? Afecta en algo el tipo de contrato que se tenga con el empleador. (...)”

Es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada por usted, se le informa que:

En cuanto a la jornada familiar semestral, la Ley 1857 de 2017 por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, establece en su Artículo tercero lo siguiente:

ARTÍCULO 3°. Adiciónese un Artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3^{er} grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los

deberes familiares mencionados en este Artículo.

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.

De conformidad con este artículo, existe una obligación por parte de los empleadores para garantizar que una vez cada semestre dispongan una jornada para que sus trabajadores puedan compartir este tiempo con sus familias y para materializar este derecho, la norma ofrece tres opciones:

- Que el empleador facilite, promueva y gestione la jornada familiar semestral en un espacio organizado por él mismo.
- Que el empleador realice las gestiones correspondientes para que dicha jornada se lleve a cabo a través de la caja de compensación familiar del empleado.
- Cuando no sea posible llevar a cabo ninguna de las dos primeras opciones, el empleador deberá permitir que este espacio de tiempo sea aprovechado de manera libre por el trabajador con su familia.

En cualquiera de los tres (3) escenarios el trabajador deberá compensar el tiempo de la jornada familiar y ésta no podrá concederse durante los días de descanso ordinario del trabajador, toda vez que esta jornada es una garantía adicional a favor de los trabajadores y sus familias.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](#), en el que podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Michel Tatiana Rivera Rodriguez

Revisó. Maia Valeria Borja

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:05:28