

Bogotá, Colombia,

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE2023120300000044035
Acumulación Disfrute Día de la Familia**

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico referente a:

"(...) solicito comedidamente mebrinden informacion clara sobre el día de la familia, quisiera saber si el día de la familia se puede acumular, si el trabajador no se tomo el día de la familia en el periodo anterior podrá tomarse 2 dias en el siguiente periodo.(...)" (sic)

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

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 pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están 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).

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

Aclarado esto, cabe manifestar que el artículo quinto de la Constitución Política de Colombia señala que el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.

Ahora bien, el artículo primero de la Ley 1857 de 2017 establece en el artículo primero su objeto en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes...” (negrilla fuera de texto)

Así mismo, la Ley 1857 de 2017 establece dos obligaciones para los empleadores o empresas empleadoras: la primera potestativa para el empleador, consistente en la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo, con el fin de que el trabajador cumpla con los deberes de acompañamiento y protección a los miembros de grupo familiar, teniendo en cuenta el cónyuge, compañero o compañera permanente y los parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, acordando con el trabajador la forma de cumplir el horario de trabajo y, otra obligación imperativa para el empleador relativa a la concesión de una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia, establecidas en el artículo 3 el cual adicionó un artículo a la Ley 1361 de 2009, *Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia*, norma que a la letra dice:

"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 3er 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."*

Atendiendo sus cuestionamientos sobre la acumulación de los días para disfrutarlos en un solo semestre cabe manifestar que:

El Parágrafo del artículo tercero de la Ley 1857 de 2017, establece claramente una obligación para el empleador de **disponer una jornada laboral cada semestre**, para que el trabajador a su servicio comparta con su familia, situación que puede cumplirse de tres (3) maneras:

1. *para que el trabajador comparta con su familia, con su propio peculio.*
2. *El Empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado por disposición legal, Ley 21 de 1982 y,*
3. *En la eventualidad de que las dos primeras opciones no hayan podido cristalizarse, se conceda al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines.*

De lo anteriormente expuesto bien puede inferirse que el legislador en aras de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, de acuerdo con lo establecido en la constitucional dispuso que todo trabajador en Colombia tiene

derecho a gozar, **cada 6 meses**, de un día libre de su jornada de trabajo, para dedicarlo a compartir con su familia.

La jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia, no es acumulable; 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, para que en la eventualidad que se presente alguna reclamación o haya labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales, el empleador pueda demostrar que a pesar de que no lo pudo hacer durante el primer semestre, justificando las razones de su omisión, de todas maneras cumplió con la norma, otorgándole al trabajador los dos días anuales.

Cabe resaltar que el Ministerio del Trabajo, tiene competencia para realizar labores de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propia de los Jueces.

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 1 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.

Atentamente,

(FIRMADO EN ORIGINAL)

Adriana Calvachi Arciniegas

Profesional Especializado E.

Coordinadora

Grupo Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Miriam Teresa Salinas Doncel
Grupo Atención Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Revisó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E
Grupo Atención Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
12-07-2023

Aprobó:

Adriana Calvachi Arciniegas
Profesional Especializado E.
Coordinadora
Grupo Atención de Consultas en
Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
17-07-2023