



# MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá D.C.,

Señor(a):

No. Radicado: 08SE202312030000004563  
Fecha: 2023-02-10 08:54:42 am  
Remitente: Sede: CENTRALES DT  
Depen: GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL  
Destinatario YINNETH ALEJANDRA  
Anexos: 0 Folios: 1  
08SE202312030000004563

## ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2022410600000070859 Jornada semestral de la familia.



En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto al derecho a la Jornada semestral de la familia. 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.

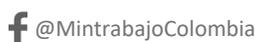
Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración 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).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



### Frente al caso en concreto:

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que el empleador o las empresas empleadoras incluyendo las empresas de servicios temporales EST., están obligadas en su calidad de empleadoras a cumplir la obligación establecida en la Ley 1857 de 2017, relativa a la concesión de una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia, así es de aclarar que esta norma no prevé requisito adicional para que el trabajador tenga derecho al disfrute de esta jornada.

Ahora bien, la forma de cumplimiento es escogida por el empleador de entre tres maneras: la programación en la forma establecida por el empleador con su propio peculio, la segunda coordinando las actividades con la respectiva Caja de Compensación Familiar a la cual tiene afiliado a sus trabajadores y la tercera concediendo una jornada remunerada libre para que el trabajador comparta con los miembros de su núcleo familiar, a escogencia del empleador, obligación que se debe cumplir mientras no se implemente lo normado en la Ley 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*, para lo cual el empleador o empresa empleadora cuenta con un plazo hasta el 15 de Julio de 2023,

En efecto, 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*, establece la exoneración de la obligación de concesión de la jornada laboral semestral, cuando se implemente la reducción de la jornada laboral, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

En este sentido, el Artículo 6° 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 parágrafo 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 como son:

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

#### **Atención Presencial**

Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

#### **Línea nacional gratuita,**

**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



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

De lo anterior, se entendería que, si el empleador optar por la **reducción de la jornada máxima legal de manera automática** quedara exonerado inmediatamente de estas dos obligaciones, no obstante, si el empleador opta por realizar la **reducción de la jornada laboral de manera gradual**, dichas obligaciones serán ajustadas de forma proporcional de común acuerdo entre el trabajador y el empleador y una vez el empleador termine totalmente de implementar de manera gradual la jornada máxima legal, es cuando regirá la exoneración de las mencionadas obligaciones.

Ahora bien, respecto a la jornada semestral del día de la familia que se generen antes de la implementación de la disminución de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021 (15 de julio de 2021), haremos las siguientes aclaraciones:

a) **La jornada semestral de la familia se puede cumplir de manera obligatoria por parte de todos los empleadores independientemente del número de trabajadores a su cargo, de tres maneras:**

i) El Empleador puede disponer a su criterio el sitio y la forma de realización de la jornada para que el trabajador comparta con su familia, con sus propios recursos.

ii) El Empleador podrá realizar las 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,

iii) En la eventualidad de que las dos primeras opciones no se materialicen por las razones que sean, el empleador debe conceder al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines, **por lo que deberá llegar a un común acuerdo con su trabajador.**

b) Adicional a lo anterior, el empleador **de manera optativa y no obligatoria** podrá:

- **Establecer horarios flexibles de común acuerdo con el trabajador**, para que el trabajador pueda atender a su grupo familiar primario (cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad) o a sus familiares hasta el 3er grado de consanguinidad que requieran acompañamiento y protección, bien sea por su edad (menores o adultos mayores), o por una situación de discapacidad o dependencia.

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**  
Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
**Celular desde Bogotá:**120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





- c) En el caso que el empleador no logre de ninguna manera facilitar, promover y gestionar una jornada semestral del día de la familia, deberá permitir que los trabajadores tengan este tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Al referirse la norma que será “*sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario*”, se entendería que la norma en efecto, dispone la compensación del tiempo de dicha jornada, no obstante, queda al arbitrio del empleador solicitar o no al trabajador completar la jornada laboral que ha remunerado sin que el trabajador preste sus servicios al empleador, ya que tanto el empleador como el trabajador no hacen uso de esta opción por decisión propia, sino en cumplimiento de la disposición legal.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor y Elaboró: Helene M.

Revisó y Aprobó: Marisol P 11/01/2023

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfono PBX:**  
(601) 3779999  
Bogotá

**Atención Presencial**

Con cita previa en cada  
Dirección Territorial o  
Inspección Municipal del  
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**

**desde teléfono fijo:**

018000 112518

**Celular desde Bogotá:**120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol