



Concepto 026241 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000026241

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000026241

Fecha: 17/01/2024 12:51:50 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: Implementación Día de la Familia. RADICACIÓN: 20232061081862 del 12 de diciembre de 2023.

A efectos de resolver su inquietud, tenemos que, la Ley 1857 de 2017¹ y en el marco del fortalecimiento y garantía del desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, dispone:

“ARTICULO 1. Modifíquese el artículo 1 de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:

ARTÍCULO 1. 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.”

A su vez, el artículo 3 se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

“(…) 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. (...)”

De acuerdo con lo previsto en la norma, los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para el efecto, podrán convenir un horario flexible sobre el cumplimiento de su horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares.

De igual forma, contempla la norma que las entidades públicas y privadas deberán 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.

Ahora en el evento que no sea posible realizar esta jornada con la caja de compensación, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso y sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

En consideración a las disposiciones contenidas en el Decreto 1567 de 1998², artículo 13 en el que se establece que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del sistema de estímulos para los empleados del estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Dicho programa en los términos del Decreto 1567 de 1998, en su artículo 20 consagra:

“ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”

Así las cosas, deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

Tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Finalmente, en el artículo 23 del citado Decreto se establece:

“(…) ARTÍCULO 23.- Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, señala:

“(…) ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales.

Promoción y prevención de la salud. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

En este orden de ideas, la normativa citada se refiere a la especial protección de los empleados públicos y sus familias a fin de mejorar los niveles de salud, recreación, vivienda, cultura y educación.

De la misma manera, tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias, siempre y cuando estén diseñados conforme a lo dispuesto en la ley. Es importante precisar, que estos programas, como se anotó, pueden estructurarse dentro del área de protección social y servicios cubriendo necesidades en el campo educativo, de vivienda, salud, recreación y en el área de calidad de vida laboral.

En todo caso, al momento de elaborar los planes de bienestar social, corresponde a la administración tener en cuenta el estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, el diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas y la evaluación y seguimiento a los programas adelantados, así como la amplia cobertura de los beneficios, de tal forma que no se desvirtúe la naturaleza del programa, en atención a lo establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, para lo cual podrá contar con el apoyo de la Caja de

Compensación respectiva.

Finalmente, es importante precisar que los programas que se implementen al interior de las entidades, deben atender necesidades detectadas con amplia cobertura institucional y procurar la calidad y el acceso efectivo a dichos programas dentro de los principios de eficiencia, eficacia, economía y celeridad.

Con fundamento en lo expuesto, se considera procedente efectuar las siguientes conclusiones:

El Legislador contempló la posibilidad para que los empleadores tanto del sector privado como público gestionen 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.

Determina la norma que, en el evento que no sea posible realizar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, y, sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

En ese sentido, en referencia a la expresión «*sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario*» contenida en el párrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017 cuando no es posible realizar la jornada determinada por la entidad, la norma permite que el empleado disfrute con su familia, siempre y cuando compense el tiempo que dure dicha jornada.

De acuerdo con lo anterior, se dará respuesta de forma general a sus inquietudes, dentro de los siguientes términos.

Deben las Entidades Publicas dar aplicación al día de la familia contemplado en la Ley 1857 de 2017.

R/. De acuerdo con lo establecido en la norma, Las actividades relacionadas con el día de la familia se encuentran dispuestas en la Ley 1857 de 2017 y se establecen en cumplimiento de los planes de bienestar y de los programas de protección del empleado y su familia de que trata el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Que pasa si la Entidad Publica no celebra el día de la familia contemplado en la Ley citada.

R/. Determina la norma que, en el evento que no sea posible realizar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, y, sin perjuicio de acordar la forma como se compensará dicho tiempo.

Si la Entidad Publica, no celebra de ninguna manera el día de la familia debe otorgar un día compensado a los trabajadores y en que condiciones, deben compensar los trabajadores esas 8 horas porque.

R/. De acuerdo con lo previsto en la norma, los empleadores deberán acordar la forma como se compensará dicho tiempo, sin que no haya una afectación del servicio

Que sanciones se acarrearía la Entidad Pública por no celebrar el día de la Familia.

R/. De acuerdo al concepto emitido por el Ministerio del Trabajo No. 44035 de 2023, enmarca las dos obligaciones para los empleadores la primera la cual es potestativo para el empleador, La segunda imperativa para el empleador relativa a la concesión de una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia. Así las cosas la administración en cabeza de la oficina de Gestión del Talento Humano, deberá acordar las actividades a desarrollar, dado el caso que no se lleven a cabo, el funcionario podrá disfrutar de un día remunerado, previa compensación, razón por la cual no sería objeto de sanciones por incumplimiento en el desarrollo de los planes de bienes social.

Que seguimiento ha realizado el Ministerio de Trabajo durante los últimos dos años al cumplimiento de la Ley 1857 de 2017 y que sanciones se han impuesto.

R/. Esta pregunta deberá ser remitida ante el Ministerio de Trabajo, para que desde este cartera Ministerial, sea quien le brinde de fondo las acciones tomadas en el marco de su responsabilidad

Puede la Entidad Publica realizar la actividad del día de la familia en un día no laboral como sábado, domingo o lunes festivo porque?

R/. La norma no limita el disfrute del día de la familia, por lo que resultaría viable realizarlo un día no hábil.

Que pasa si dentro de la segregación del presupuesto del año, la entidad Publica no se dejo el rublo para la celebración del día de la familia.

R/. Corresponderá a la entidad, evaluar la situación en particular.

Hasta cuando tienen tiempo las Entidades Publicas para celebrar la actividad del día de la familia del segundo corte del año 2023.

R/. En los términos del artículo 62 de la Ley 4 de 1993³ así las cosas, se podrá disfrutar una jornada dentro del segundo semestre del año esta comprendido desde el (01 de julio hasta 31 de diciembre).

Puede exigirle la entidad al funcionario que compense las 8 horas antes de disfrutar el día de la Familia porque?

R/. Para disfrutar el día de la familia, se hará efectiva previa compensación. Por lo que resultará viable que el empleado exija el cumplimiento del mismo.

Puede el trabajador aceptar la propuesta de una Entidad Publica, de compensar las 8 horas con el tiempo reconocido por la ley al ejercer el sufragio." (Sic)

R/. No resulta viable.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Vivian Parra

116028.4.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 *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”*

2*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*

3*Sobre régimen político y municipal*

Fecha y hora de creación: 2026-06-07 01:34:19