



# J.A. Del Río

Certified Public Accountants

Helping companies do business in Latin America®

Newsletter / Boletín Informativo 6  
October / Octubre 2019  
Colombia

www.jadelrio.com 

## Are we aware of the semi-annual family day granted by the Ministry of Labor to employees?

Since 2017, the Ministry of Labor issued a Unified Concept in connection with the provisions of Act 1857 of 2017, whereby a family day was implemented with the obligation upon employees to grant the semi-annual family day.

Through this concept, the Ministry allowed for the understanding of obligations set forth on family law, as follows:

**A. With Act 1857 of 2017, two obligations were established upon the employer:**

1. An option consisting on rendering flexibility to work hours in order for the employee to attend to the members of his family group requiring protection and companionship.

To comply with this obligation, the Ministry indicates work hours may be flexible provided this is set forth on the Internal Work Regulations.

In addition, the Ministry indicated the persons upon whom the duty of protection and companionship is granted are: I) spouse, II) permanent partner and III) relatives up to a third degree of relationship by blood; Also, conditions such as age or disability shall be included under the legal definition of: I) senior adult, II) legal age, III) underage person, and IV) person under a disability.

2. An order to grant a family day during the semester in order for the employee to share with his/her family, therefore the Ministry established there are three (3) ways to comply with said obligation:

a. The employer decides as to the place and manner said day shall be executed, undertaking the costs derived from it.

b. Employer shall coordinate the granting of the day with

## ¿Tenemos presente la jornada familiar semestral otorgada por El Ministerio del Trabajo a los empleados?

Desde el 2017, El Ministerio de Trabajo expidió un Concepto Unificado en relación con las disposiciones de la Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se implementó el día de la familia y la obligación para los empleadores de otorgar la jornada familiar semestral.

A través de este concepto el Ministerio dio alcance al entendimiento de las obligaciones determinadas en la ley de la familia, así:

**A. Con la Ley 1857 de 2017, se establecieron dos obligaciones para el empleador:**

1. Una potestativa consistente en flexibilizar la jornada de trabajo con el objeto de que el trabajador atienda a los miembros de su grupo familiar que requieran acompañamiento y protección.

Para cumplir con esta obligación, el Ministerio establece que se podrá flexibilizar el horario de trabajo siempre que quede consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo.

Adicionalmente, el Ministerio señaló que las personas bajo las cuales se configura deber de acompañamiento y protección está conformado por: I) el cónyuge, II) compañero(a) permanente y III) los parientes hasta el tercer grado de consanguinidad; Asimismo, se debe tener en cuenta condiciones como edad o discapacidad bajo la definición legal, de: I) adulto mayor, II) mayoría de edad, III) menor de edad, y IV) persona en situación de discapacidad.

2. Una Imperativa de otorgar una jornada familiar en el semestre para que el trabajador comparta con su familia, para lo cual el Ministerio determinó que existen tres (3) formas para cumplir con esta obligación:

a. El empleador dispone cuál será el sitio y la forma de realización de la jornada, asumiendo los costos derivados de esta.



the Compensation Register to which the workers are affiliated.

c. If none of the above alternatives can be materialized, a worker shall be granted a free paid day to share with his/her family.

If the employee chooses the third option, that is, free paid day, the Ministry considered the employer cannot interfere in the manner the employee chooses to enjoy the work day with his/her family, for said reason, the Ministry explained no proof of execution thereof may be requested and shall therefore, trust the employee's good faith in accordance with article 55 of the Work Code.

**B. Given the employee decides when and how said day shall be executed** – for example, in a single day for all employees or several days due to service need-, if there are new issues such as entry after the date the day is granted, or if the employee was under sick leave, license, vacation or permit, no additional day need be scheduled for each worker and, in this case, these employees shall enjoy the day established by the employer during the following semester, as the employer is only obliged to schedule one such day per semester.

**C. Regarding the possibility of accruing family days that were not granted**, the Ministry considered that, although the norm does not contemplate the possibility of accrual, in the event of investigation by the Authority, the granting of these days even outside the period established by the norm shall be deemed a mitigating or extenuating circumstance from liability.

**D. Considering the norm allows the employee to require the employee to complement the work day when the semi-annual family day has been granted and no service** has been granted between employer and employee may agree as to the manner the hours of the work day are to be completed. For this purpose, the Ministry established that if the employer requests the complementing in hours in excess of the legal work

b. El empleador coordinará el otorgamiento de la jornada con la Caja de Compensación a la cual se encuentran afiliados los trabajadores.

c. Si ninguna de las anteriores alternativas puede materializarse, se otorgará al trabajador una jornada libre remunerada para que comparta con su familia.

Si el empleador escoge la tercera opción, es decir, la jornada libre remunerada, el Ministerio consideró que el empleador no puede interferir en la forma en la que el trabajador decida disfrutar la jornada laboral con su familia, por tal razón, el Ministerio explicó que éste no podría solicitar prueba alguna de su realización y, por tanto, deberá partir de la buena fe del trabajador conforme al artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

**B. Dado que el empleador dispone cuándo y cómo se llevará a cabo dicha jornada** – por ejemplo, en un solo día para todos los trabajadores o en varios días por necesidad del servicio –, si hay novedades como en el caso de ingresos posteriores a la fecha de otorgamiento de la jornada, o si el trabajador se encontraba en incapacidad, licencias, vacaciones o permisos, no se requerirá programar una jornada adicional para cada trabajador y, en este caso, estos trabajadores disfrutarán el día en que el empleador disponga en el semestre siguiente, pues el empleador solo tiene la obligación de programar una sola jornada en cada semestre.

**C. En relación con la posibilidad de acumular las jornadas familiares no otorgadas**, el Ministerio consideró que, si bien la norma no consagra la posibilidad de acumularlas, en caso de una eventual investigación por parte de la Autoridad, el haber concedido las jornadas aun por fuera del periodo establecido en la norma, se consideraría como un atenuante o eximente de responsabilidad.

**D. Teniendo en cuenta que la norma le permite al empleador solicitar al trabajador que complemente la jornada laboral cuando se ha otorgado la jornada familiar semestral y no ha prestado el servicio**, entre empleador y trabajador podrán acordar la forma en la que completará la totalidad de las horas de la jornada laboral. Para estos efectos, el Ministerio precisó que si el empleador solicita la complementación en horas que superan la jornada máxima legal de un día cualquiera, se deberán reconocer los recargos por horas extras, ya sean diurnas, nocturnas, dominicales o festivas.

**E. Por otro lado, si el empleador concede actividades por mera liberalidad** o beneficio convencional tales como licencia por matrimonio, bonos por nacimiento de los hijos, día de cumpleaños, etc., la obligación no se entiende extinguida, pues estas actividades/beneficios

hours of any day, overtime charges are to be acknowledged, whether these are day, night, on a Sunday or holiday.

**E. On the other hand, if the employer grants activities due to liberality** or conventional benefit such as license due to marriage, on the birth of children, birthday, etc., the obligation is not deemed extinguished, as these activities/benefits pursue purposes other than those established on Act 1857 of 2017; that is, sharing with family.

**F. Finally the Ministry stated that,** although Act 1857 of 2017 could require regulation in some aspects, this does not exempt the application thereof, as it is mandatory as of the moment it becomes applicable.

*Labor Ministry – Unified Concept Act 1857 of 2017*

persiguen propósitos distintos al consagrado en la Ley 1857 de 2017, esto es, compartir con la familia.

**F. Finalmente, el Ministerio señaló que,** si bien la Ley 1857 de 2017 podría requerir reglamentación en algunos aspectos, ésta no es eximente para su aplicación, siendo de obligatorio cumplimiento desde su entrada en vigencia.

*Ministerio del Trabajo - Concepto Unificado Ley 1857 de 2017*

**IMPORTANT DISCLAIMER:** This document has been prepared by J. A. Del Río for our clients and professional associates. This document only refers to Mexican law. While every effort has been made to ensure accuracy, no responsibility can be accepted for errors or omissions, however caused. The information contained in this document should not be relied on as advice and should not be regarded as a substitute for detailed advice in individual cases. No responsibility for any loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of material in this document is accepted by the authors or J. A. Del Río. If advice concerning individual problems or other expert assistance is required, we would be pleased to oblige.

**AVISO IMPORTANTE:** Este boletín ha sido preparado por J. A. Del Río para nuestros clientes y asociados profesionales. Este documento se refiere únicamente a la ley mexicana. A pesar de que se ha hecho un esfuerzo para asegurar la precisión de este documento, no podemos aceptar responsabilidad por errores u omisiones, sin importar su causa. La información contenida en esta publicación no debe ser tomada como una opinión y no debe ser considerada como sustituto de una asesoría profesional específica sobre casos particulares. Los autores de J. A. Del Río no asumen responsabilidad alguna por pérdidas ocasionadas a personas que actúen o se abstengan de actuar como resultado del material de este documento. Si necesita asesoría con relación a problemas individuales o cualquier otra asistencia profesional, nos dará mucho gusto proporcionársela.

## About us

**J.A. Del Río S.A. De C.V.** We are a bilingual accounting firm dedicated to helping foreign companies doing business in Latin America.

We provide services to companies across Latin America through our offices strategically located in Mexico, Central America\* and Colombia.

For more information, please visit our website:

[www.jadelrio.com](http://www.jadelrio.com)

## ¿Quiénes somos?

**J.A. Del Río S.A. De C.V.** Es una firma bilingüe de contadores enfocados en ayudar a empresas extranjeras a hacer negocios en Latinoamérica.

Prestamos servicios a empresas en todo Latinoamérica por medio de nuestras oficinas localizadas estratégicamente en las principales ciudades de México, Centroamérica\* y Colombia.

Para mayor información por favor visite nuestro sitio web:

[www.jadelrio.com](http://www.jadelrio.com)

## Our offices / Nuestras Oficinas:

### Guadalajara / Guadalajara

Circ. Agustín Yáñez 2613 Piso 2  
Col. Arcos Vallarta Sur  
Guadalajara, Jalisco.  
México 44500

Tel. +52 (33) 3669-5300

### Guadalajara / Guadalajara

Torre Sterling  
Francisco de Quevedo 117, Piso 4-B  
Col. Arcos Vallarta Sur,  
Guadalajara, Jalisco.  
México 44500

Tel. +52 (33) 3615-2303

### Mexico City / Ciudad de México

Av. Paseo de la Reforma 265, Piso 16  
Col. Cuauhtémoc  
Delegación Cuauhtémoc,  
Ciudad de México,  
México 06500

Tel. +52 (55) 5531-1425

### Monterrey / Monterrey

Torre Comercial América  
Av. Batallón de San Patricio 111  
Piso 7 interior 703  
Col. Valle Oriente  
San Pedro Garza García,  
Nuevo León 66269

Tel. +52 (81) 4624-0145

### León / León

San Mateo, Torre II Blvd.  
Campestre 2502, Piso 5, interior 502  
Col. El Refugio Campestre  
León, Guanajuato 37156

Tel. +52 (447) 1521-730

### Querétaro / Querétaro

Plaza Central Park  
Av. Armando Birlain Shaffler 2001  
Piso 15, interior 2  
Col. Centro Sur  
Santiago de Querétaro,  
Querétaro 76090

Tel. +52 (442) 291 94 63 Ext. 1012

### Bogotá / Bogotá

Edificio Paralelo 108.  
Autopista Norte, Av. Carrera 45.  
No. 108-27, Torre 2, Oficina 1502.  
Bogotá, Colombia

Tel. +57 (1) 44-31-440

\*Oficinas representativas / Representative Offices



Web Site / Sitio Web: [www.jadelrio.com](http://www.jadelrio.com)

Contact Us / Contacto: [contacto@jadelrio.com](mailto:contacto@jadelrio.com)