



Informativo laboral No. 6.

Ley 1857 de 2017 Medidas de Protección de la Familia

Por medio de la Ley 1361 de 2009, se creó la Ley de Protección a la Familia, con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y establecer la elaboración de una Política Pública para la Familia.

En desarrollo de esta disposición legal, el pasado 26 de julio se expidió 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.". Esta Ley tiene vigencia a partir del día 26 de julio de 2017, oportunidad en que fue publicada en el diario oficial 50306.

Conforme a la Ley 1857 de 2017, el desarrollo de las disposiciones legales antes citadas "...contempla como deber del Estado proveer a las familias y sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales de solidaridad y criterio de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de los recursos para que funciones como instrumento protector por excelencia de sus integrantes."

En virtud a lo anterior se crearon a cargo del empleador los deberes que a continuación señalamos, con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia:

Esta nueva normatividad estableció lo siguiente:

- 1. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador a los miembros de su familia, para este fin podrán convenir con el trabajador un horario flexible, así como las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de tales deberes. Esta medida tiene el propósito que el trabajador cumpla con:*



a) Sus deberes de protección y acompañamiento a sus familiares (Artículo 3º Ley 1857 de 2017).

Tiene aplicación respecto de los siguientes familiares del trabajador: su cónyuge o compañero permanente, sus hijos menores, las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado consanguinidad (padres, abuelos, bisabuelo, hijos, nietos, bisnietos, hermanos y sobrinos); como también a quienes de su familiar se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

b) El empleador debe facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia.

Esta obligación se puede cumplir a través de alguna de las siguientes maneras:

- *Un espacio suministrado por el empleador.*
- *Gestionando el Empleador esta actividad por medio de la Caja de Compensación Familiar.*
- *Si el empleador no logra gestionar ante la Caja de Compensación ese espacio, deberá permitir que el trabajador tenga un espacio de tiempo con sus familias, en días hábiles laborales; la norma es explícita al señalar que este espacio de tiempo no debe afectar los días descanso. Adicionalmente señala la disposición legal, que sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.*

Quedamos atentos para darle respuesta a cualquier inquietud relacionada con este asunto y sin otro particular me suscribo.

Cordialmente,

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.

RLBL

Calle 31 N° 13 A – 51 Torre 1 Oficina 111 Edificio Panorama

Teléfonos: 355 2491 - 355 2857

www.slcabogados.co ; laboral@slcabogados.com

Bogotá D.C.