



El empleo
es de todos

Mintrabajo

GRUPO INTERNO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL DE LA OFICINA ASESORA JURIDICA

CONCEPTO UNIFICADO 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

El Ministerio de Trabajo, a través de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia Laboral, habiendo recibido las comunicaciones radicadas ante el Despacho, mediante las cuales los usuarios internos y externos del Ministerio del Trabajo, realizan derechos de petición de consultas, acerca de la forma de implementación del cumplimiento de las obligaciones consagradas en la Ley 1857 de 2017, se permite de manera atenta, plasmar unificadamente las temáticas más socorridas mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Los temas más socorridos son :

1- Obligaciones establecidas en la Ley 1857 de 2017 para los empleadores

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*, establece dos obligaciones: la primera potestativa para el empleador, consiste 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

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

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.”

2.- Forma de cumplir la primera opción establecida en la norma

La primera situación establecida en 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*, establece una posibilidad para el empleador, no obligante, en el sentido de establecer los horarios flexibles para que el trabajador pueda atender a sus familiares que requieran acompañamiento y protección, sea por la edad, menores o adultos mayores o, personas en situación de discapacidad, caso en el cual, la edad de los miembros del grupo familiar incluyendo a quienes no son parientes como el caso del cónyuge o el(a) compañero(a) permanente y, la consanguinidad son factores preponderantes, pues la norma los restringe hasta el tercer grado de consanguinidad.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

El empleador podrá flexibilizar el horario de trabajo, para el cumplimiento de esta obligación, cuestiones que deben estar incluidas en el Reglamento de Trabajo, el que señala la forma de realización de la labor cuando en el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, a la letra dice:

"Artículo 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1.

(...)

4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.

5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago ... (resaltado fuera de texto)

3. Personas a quienes se incluye en el grupo con quienes el trabajador tiene deberes de acompañamiento y protección

El grupo lo conforman el cónyuge, compañero(a) permanente y los parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, para con quienes por su edad o su situación de discapacidad, el trabajador, tiene deberes de acompañamiento y protección, debiendo tener en cuenta la definición legal de cada uno de sus componentes.

ADULTO MAYOR : Con respecto a quiénes se consideran personas de la tercera edad a quienes se refiere la norma, la Ley Ley 1251 de 2008, *Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores, modificada en algunos de sus aspectos la la Ley 1850 de 2017*, preve en el artículo tercero, relativo a definiciones, que las personas que cuentan con sesenta (60) años de edad o más, se consideran Adultos Mayores, como también tiene la definición de Vejez, norma que en su parte pertinente a la letra dice:

"Artículo DEFINICIONES. Para la interpretación y aplicación de la presente ley, téngase en cuenta las siguientes definiciones:

1

(...)

Vejez. Ciclo vital de la persona con ciertas características propias que se produce por el paso del tiempo en el individuo.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

*Adulto mayor. Es aquella **persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más.*** (resaltado fuera de texto)

MAYORIA DE EDAD: Para la Mayoría de Edad, se consideran como tales, las personas que tiene dieciocho (18) años de edad en adelante, en atención a lo normado por la Ley 27 de 1977, a contrario sensu, quienes no tengan esa edad, son considerados personas menores de edad.

MENOR DE EDAD : Por menor de edad, se considera una persona hasta los dieciocho (18) años, en atención a lo normado por el artículo 34 del Código Civil y la Ley 1098 de 2006, *Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia*, norma que en su artículo 3 a la letra dice:

"Artículo 3o. SUJETOS TITULARES DE DERECHOS. Para todos los efectos de esta ley son sujetos titulares de derechos todas las personas menores de 18 años. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Código Civil, se entiende por niño o niña las personas entre los 0 y los 12 años, y por adolescente las personas entre 12 y 18 años de edad."

PERSONA EN SITUACION DE DISCAPACIDAD: Este concepto, establecido en el artículo 2 de la Ley 1145 de 2007 *Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones*, establecía la expresión persona discapacitada y persona en situación de discapacidad, la primera de las cuales, por ser peyorativa, según lo expresó la Constitucional, debe ser leída siempre como *persona en situación de discapacidad*, expresión normada en el artículo primero, en donde se lee:

"Situación de discapacidad. Conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales, que pueden afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno." (resaltado fuera de texto)

La Corte Constitucional, al decidir la demanda de inconstitucional, decidió declarar la inexequibilidad de la expresión "al discapacitado", de la norma mencionada y ordenó sustituirla por la expresión "persona en condición de discapacidad", cuando a la letra dice en el aparte de su decisión

*"DECLARAR LA INEXEQUIBILIDAD de la expresión "al discapacitado", contenida en el artículo 2° de la Ley 1145 de 2007, y **SUSTITUIRLA por la expresión "persona en condición de discapacidad".*** (resaltado fuera de texto) ¹

¹ Sentencia C-147/17, Referencia Expediente D-11569, Magistrada Ponente, Doctora Gloria Stella Ortiz Delgado

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

4 – Formas de cumplir con la obligación de conceder una jornada laboral semestral para que el trabajador comparte con la familia

El Parágrafo del artículo tercero de la Ley 1857 de 2017, establece 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- *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 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.*

Todo ello, con el fin de incentivar las relaciones del trabajador con los miembros de su familia.

5. Forma de cumplimiento de la tercera opción, si ésta es la escogida por el empleador?

R/Cuando el empleador escoge la tercera opción, es decir, la de concesión de una jornada laboral remunerada libre, para que el trabajador comparte con su familia, el empleador no podría inmiscuirse en la forma como el trabajador decida pasar su jornada laboral en familia, habida cuenta de que para el empleador, le está vedado adentrarse en la vida íntima del trabajador, por Derecho Constitucional de protección del que goza, en atención a lo normado por el artículo 15 de la Constitución, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas ...” (resaltado fuera de texto)

Cuando el empleador, escoge la tercera opción, es decir, la de otorgar la jornada laboral remunerada al trabajador para que comparte con la familia, no podría solicitar “prueba” de su realización, porque el empleador debe partir de la buena fe con la que se ejecuta el contrato, es decir, creer en la palabra

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

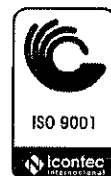
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

del trabajador de que lo dispone para el efecto, principio que se encuentra en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 55. EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella." (resaltado fuera de texto)

6. PARTICIPANTES EN LA JORNADA LABORAL SEMESTRAL PARA COMPARTIR CON LA FAMILIA

La jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia, se encuentra establecida en la Ley 1857 de 2017, norma que dispone entre otras obligaciones para los empleadores la normada 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*, la cual en el Parágrafo del 5 A, adicionado por el artículo 3 que a la letra dice :

"Artículo 3 Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

*"Artículo 5A.
(...)*

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." (resaltado fuera de texto)

Debido a que la norma no establece los miembros de la familia del trabajador que participan en la jornada laboral semestral, se procede a tomar la interpretación que al respecto de familia, hace la Corte Constitucional, cuando establece:

"52. Esta Corporación ha definido el alcance del concepto de familia y, de manera general, ha señalado que es "un fenómeno sociológico que se comprueba cuando dentro de un grupo de personas se acreditan lazos de solidaridad, amor, respeto mutuo y unidad de vida común, construida bien por la relación de pareja, la existencia de vínculos filiales o la decisión libre de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

*conformar esa unidad familiar*⁸². De igual forma, ha sostenido que es un concepto dinámico, por lo que debe guardar correspondencia con la constante evolución e interacción de las relaciones humanas, de modo que "no es posible fijar su alcance a partir de una concepción meramente formal, sino atendiendo a criterios objetivos y sustanciales surgidos de las diversas maneras que tienen las personas de relacionarse y de la solidez y fortaleza de los vínculos que puedan surgir entre ellos"⁸³.

*Bajo ese entendido, la conformación del grupo familiar no corresponde necesariamente a una estructura de tipo parental, sino que su existencia se determina a partir de la verificación de los lazos de solidaridad, amor, respeto mutuo y unidad de vida común, según se mencionó previamente*⁸⁴. Este Tribunal entiende entonces que "la Constitución Política de 1991, no solo protege un único concepto de familia, en tanto esta protección se extiende a un sinnúmero de situaciones que por circunstancias de hecho se crean y que a pesar de no contar con las formalidades jurídicas, no implica el desconocimiento como familia". (resaltado fuera de texto)²

En otro de sus apartes, la alta corporación Constitucional, en la Sentencia en mención, estableció:

"De ese modo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido la figura de la familia de una forma clara y precisa, demostrando además que no existe una forma de familia inmodificable, sino que la misma responde al desarrollo social y puede estar constituida de diversas formas, tradicionales, monoparentales, de crianza, entre otras. Al respecto, en la sentencia T-292 de 2016 señaló:

"El concepto de esta institución social puede estudiarse, entre otras, desde dos ópticas, por lo general, complementarias entre sí. La primera, concibiéndola como un conjunto de personas emparentadas por vínculos naturales o jurídicos, unidas por lazos de solidaridad, amor y respeto, y caracterizadas por la unidad de vida o de destino, presupuestos que, en su mayoría, se han mantenido constantes. La segunda, se puede desarrollar en consideración a sus integrantes, desde esta perspectiva el concepto de familia se ha visto permeado por una realidad sociológica cambiante que ha modificado su estructura. En este sentido se ha señalado que 'el concepto de familia no puede ser entendido de manera aislada, sino en concordancia con el principio de pluralismo', porque "en una sociedad plural, no puede existir un concepto único y excluyente de familia, identificando a esta última únicamente con aquella surgida del vínculo matrimonial"

² Corte Constitucional Sentencia T-281 de 2018 Referencia: Expediente T-6.608.264 Magistrado Ponente Doctor José Fernando Reyes Cuartas

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

Esta definición de grupo de familia preconizada Constitucionalmente, como también en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, a la que por mandato del artículo 241 de la Constitución Nacional, se le ha confiado la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, en los estrictos y precisos términos de la disposición, la describe como una institución sociológica que tiene como fines esenciales entre otros la ayuda mutua, el sostenimiento de sus miembros, de donde deviene la especial protección del Estado a este núcleo social y la obligación para el empleador reglada en la Ley 1857 de 2017.

Sin embargo, para efectos de la aplicación de la concesión de la jornada laboral para que el trabajador comparta con su familia, no mencionan con especificidad a quienes se refiere, serán los criterios de razonabilidad y proporcionalidad los que el empleador debe aplicar en aras de establecer de esa forma, quienes participarán de la jornada laboral semestral, teniendo en cuenta el significado que de dichas cualidades ha establecido la alta corporación Constitucional, debido a que el empleador es quien soporta la carga onerosa de esta obligación, en cualquiera de las tres (3) formas que escoja para su ejecución, sea con su propio peculio, sea con la Caja de Compensación Familiar a la que tenga inscritos a sus trabajadores o sea la concesión de la jornada laboral remunerada libre, con el objetivo antes planteado.

La Corte Constitucional con respecto a la razonabilidad y proporcionalidad, cualidades que no pueden separarse, sino que deben aplicarse conjuntamente, estableció:

"PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD/PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La teoría jurídica alemana, partiendo de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Federal, ha mostrado cómo el concepto de razonabilidad puede ser aplicado satisfactoriamente sólo si se concreta en otro más específico, el de proporcionalidad. El concepto de proporcionalidad sirve como punto de apoyo de la ponderación entre principios constitucionales: cuando dos principios entran en colisión, porque la aplicación de uno implica la reducción del campo de aplicación de otro, corresponde al juez constitucional determinar si esa reducción es proporcionada, a la luz de la importancia del principio afectado.

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD-Contenido

El concepto de proporcionalidad comprende tres conceptos parciales: la adecuación de los medios escogidos para la consecución del fin perseguido, la necesidad de la utilización de esos medios para el logro del fin (esto es, que no exista otro medio que pueda conducir al fin y que sacrifique en menor medida los principios constitucionales afectados por el uso de esos medios), y la proporcionalidad en sentido estricto entre medios y fin, es decir, que el principio

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

satisfecho por el logro de este fin no sacrifique principios constitucionalmente más importantes.

³ (resaltado fuera de texto)

Esta situación no es óbice, para que el empleador si a bien lo tiene hacer, permita que participen en dicha jornada laboral semestral, otros miembros adicionales al núcleo familiar del trabajador, si que ello sea obligante, situación que tiene relación con que la expedición del Decreto reglamentario se encuentra pendiente de promulgación, así como también, se encuentra fundada en el hecho de que las prerrogativas otorgadas por la ley al trabajador, son las mínimas y el empleador tiene plena libertad y discrecionalidad de conceder las que su generosidad y mera liberalidad le permitan.

7 - Cumplimiento de la jornada laboral semestral dedicada a la familia, frente a los trabajadores con novedades, tales como vacaciones, incapacidades, licencias?

R/Con respecto a esta inquietud, no importa la fecha de iniciación o finalización del Contrato de Trabajo, porque tal como se observó en las normas transcritas con antelación, es el empleador quien tiene plena libertad de disponer cuándo y cómo se llevará a cabo dicha jornada una cada semestre, de tal manera que si la programó un día específico y la llevó a cabo, sea en un solo día para todos los trabajadores o sea en varios días, debido a que por necesidad del servicio, no se hizo en un solo grupo, si así lo dispuso el empleador, lo cual es correcto; si se llegaran a presentar novedades de personal, sea ingreso de otros trabajadores después de la fecha en que el empleador ya llevó a cabo la jornada laboral dedicada a la familia o, se encontraba el trabajador en incapacidad, en licencias, vacaciones o permisos, no tendría que programar una nueva jornada para cada trabajador, sino que aquellos que no participaron por estar inmersos en alguna de las novedades antes indicadas, la disfrutarán el día en que el empleador la disponga para el semestre siguiente, es decir, habida cuenta de que el empleador solo tiene obligación de programar una sola jornada en cada semestre, de la manera como lo tenga a bien realizar.

8. Consecuencias del incumplimiento de la obligación

La obligación que señala el Parágrafo del artículo 5A., es de obligatorio cumplimiento para el empleador, por ello, cuando no la cumple, se ve expuesto a las sanciones que por vulneración a las normas puede imponer el Ministerio del Trabajo, en su actividad de inspección, vigilancia y control del

³ Corte Constitucional Sentencia No C-022/96 Referencia Expediente No. D-1008 Magistrado Ponente Doctor Carlos Gaviria Díaz

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

cumplimiento de las normas laborales, entre las que estaría la consagrada en la Ley 1857 de 2017, antes transcrita, la cual se impondría con posterioridad a un proceso administrativo sancionatorio que podría culminar con la imposición de la sanción establecida para el efecto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, que es pecuniaria, norma que a la letra dice:

"Artículo 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1

2. <Numeral modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

La imposición de multas, de otras sanciones o de otras medidas propias de su función como autoridades de policía laboral por parte de los funcionarios del Ministerio del Trabajo que cumplan funciones de inspección, vigilancia y control, no implican en ningún caso, la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias." (resaltado fuera de texto)

9 – Acumulación de las jornadas laborales dedicadas a la familia no otorgadas

Con respecto a la posibilidad de que el empleador acumule las jornadas, por no haberla concedido antes, habiendo obligación de hacerlo, cabe manifestar que la norma, no establece la posibilidad de acumulación, como si lo hace para otros aspectos laborales, como el de las horas semanales de recreación, capacitación, culturales o deportivas adeudadas; sin embargo, se considera que en la eventualidad de que haya inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, por transgresión de la norma, el haberlas concedido, aun por fuera del período establecido en la norma, se podría considerar atenuante o eximente de responsabilidad, pues el empleador podría tener argumentos de peso para no haberlas realizado hasta la fecha y, sin embargo, en la plausible intención de cumplimiento de la norma, lo hace, así sea por fuera de término.

10 - Complementación del horario de trabajo, cuando la jornada ha sido concedida

Teniendo en cuenta que la norma le permite al empleador, después de haber concedido al trabajador la jornada semestral para que disfrute con su familia, que complemente la jornada de trabajo, potestad

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

plasmada en la expresión utilizada en la norma cuando establece *esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario*, significando con ello, que es de arbitrio del empleador el solicitar al trabajador completar la jornada laboral porque ha remunerado el servicio del día sin que éste sea prestado; por ello, partiendo de la base de que la jornada laboral es la acordada entre las partes y que sino hay acuerdo es la máxima legal, en atención a lo normado por artículos 158 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que así lo establecen, el empleador podría solicitar la complementación de la jornada, pues el trabajador la “adeudaría”, pese a que el empleador y trabajador no lo hacen por decisión propia, sino en cumplimiento de la ley y por la subordinación debida por el trabajador a la orden impartida por el empleador.

La norma no establece compensación alguna, entendida esta en el sentido de entregar alguna cifra de dinero, sino que establece que cuando el empleador ha concedido la jornada laboral semestral para que el trabajador la comparta con la familia, puede solicitar complementación de la jornada laboral convenida, pues el trabajador debe horas que no las dedicó a prestar el servicio, sino a compartir con su familia, para lo cual el empleador debe acordar con el trabajador, la forma como ha de completar la totalidad de las horas de la jornada laboral acordada, por lo que la norma utiliza la expresión *horario laboral complementario*; por ello, en aquellos casos en los cuales las horas de complementación, las solicita el empleador en horas que superan la jornada máxima legal de un día cualquiera, debe cancelaras con los recargos que la ley señala para el trabajo suplementario o de horas extras, sean estas diurnas, nocturnas, dominicales o festivas.

En efecto, las normas que establecen lo relativo a la jornada laboral, a la letra dicen:

“Artículo 158- Jornada ordinaria- La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”.

El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, señala la jornada máxima legal, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 161- Duración La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: ...” (resaltado fuera de texto)

Por tanto, un trabajador que labora la jornada máxima legal, debe laborar al servicio de su empleador, cuarenta y ocho (48) horas a la semana, en atención a la norma que antecede, valor remunerado por

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

el empleador, junto con los descansos ordenados por ley, de acuerdo al salario pactado. Por ello, el Parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, que adiciona el numeral 5 A, concede al empleador la potestad de solicitar a su trabajador, el complemento de jornada, de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, de las cuales ocho (8) las ha dedicado disfrutar con su familia, no a prestar el servicio.

Si bien es cierto, esta potestad que la ley le otorga al empleador, podría observarse en principio, como rompimiento del equilibrio contractual, habida cuenta de que los involucrados en el Contrato, participan en la jornada familiar, no por voluntad propia, sino que lo hacen obligados por una disposición normativa, cuyo incumplimiento le acarrearía al empleador sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo, como al trabajador a quien se le haya ordenado su participación, en aspectos de tipo disciplinario; sin embargo, no se lo considera así, debido a que es claro que el trabajador al no prestar el servicio contratado, incluso por orden del empleador en este caso, debe las horas correspondientes a la jornada laboral acordada, en cuanto al servicio contratado se refiere, las cuales son remuneradas, de allí que sea la misma disposición, la que le permite el empleador solicitar su complemento, con la salvedad, de acordar con el trabajador la forma en que ha de cumplirse, con las mismas garantías otorgadas en la jornada ordinaria, salvando la voluntad del empleador, quien puede no solicitar su complemento, pues es de su mera liberalidad, debido a las cargas que representa igualmente para el empleador, en cuanto a costos de servicios, como por ejemplo, valor del trabajo suplementario o de horas extras, si a ello hay lugar, transporte, servicios, etc., costos que como empresario valoraría, para decidir la conveniencia de tal o cual determinación.

11 – Otras actividades del empleador por mera liberalidad o beneficio convencional, no exime del cumplimiento de la obligación de concesión de una jornada laboral semestral dedicada a la familia

Con respecto a que si el empleador puede considerarse exonerado del cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, *cuando concede tres días de licencia remunerado por matrimonio, por la realización de baby shower, o la entrega de bonos económicos a los trabajadores por el nacimiento de los hijos, o la concesión del día libre remunerado por el cumpleaños del trabajador, o concesión de la tarde libre por el cumpleaños de los hijos, o la entrega de reconocimientos económicos por los hijos sobresalientes en sus estudios, como también por celebrar festividades tales como día de Halloween cuyo significado también conocido como Noche de Brujas, Noche de Muertos o Noche de Víspera de Difuntos o, las festividades de Navidad, o las festividades de que disfruta como beneficios extralegales tales como día del cumpleaños, Año Nuevo, etc., cabe mencionar que no es compatible el beneficio extralegal concedido por el empleador por mera liberalidad o como fruto de negociaciones colectivas, con la obligación reglada en la norma en mención, pues son situaciones diferentes, pues los beneficios*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

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

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

extralegales son concedidos por generosidad del empleador u obligatorios como fruto de negociaciones con las organizaciones sindicales existentes, pues persiguen fines diversos a los mencionados en la Ley 1857 de 2017, que es la de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo esencial de la Sociedad, en atención a lo normado por el artículo 1 de la disposición, norma que a la letra dice:

“Artículo 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”

Como se observa, el objetivo perseguido por la disposición en comento, es totalmente diferente al que perseguiría el empleador al concede por generosidad algún beneficio extralegal como las celebraciones de las festividades que la costumbre social ha impuesto a la largo de la historia o las que por cultura o idiosincracia se celebran en determinados lugares; como también las que concede a los trabajadores como fruto de negociaciones colectivas; por ello el cumplimiento de lo normado en el artículo 3 y su parágrafo de la Ley 1857 de 2017, no se puede compaginar con los beneficios antedichos, sino que es una obligación diferente de las antes mencionadas.

12- Destino de varias jornadas laborales para la concesión de la jornada laboral semestral para que los trabajadores compartan con la familia, par inclusion de todos los trabajadores

Con respecto a la posibilidad de destinar varias jornadas de trabajo, para cumplir con la obligación del empleador de la jornada semestral, con el fin de que todos los trabajadores la reciban, cabe manifestar que la norma no establece puntualmente esta situación, sin embargo, habida cuenta de la libertad del empleador en organizar dichas jornadas, se observa factible e incluso necesario, en atención a la necesidad del servicio, el que el empleador pueda organizar a sus trabajadores por grupos que puedan en distintas fechas, acceder a la jornada laboral dedicada a la familia, cuestión que dependerá del empleador y los lineamientos que tenga al respecto, con libertad de erigirlos debido a la libertad de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

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

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

empresa que comprende, tal como su nombre lo indica, la libertad contractual, sin otros límites que los que la ley señala.

La Corte Constitucional, al respecto de la Libertad de Empresa, establece que entre las acciones que comprende esta Libertad, se encuentra la del derecho a concurrir al mercado, organizar la empresa sin injerencia del Estado en los asuntos internos de la Empresa como su organización, los métodos de gestión y el derecho a la libre iniciativa privada, entre otros. En uno de los apartes de la Providencia, la Alta Corporación manifiesta:

"LIBERTAD DE EMPRESA-Concepto/LIBERTAD DE EMPRESA-Garantías que comprende/LIBERTAD DE EMPRESA-Prerrogativas que comprende su núcleo esencial

*La libertad de empresa comprende la facultad de las personas de "(...) afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente de capital) para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicas del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia". Esta libertad comprende, entre otras garantías, (i) la libertad contractual, es decir, la capacidad de celebrar los acuerdos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad económica, y (ii) la libre iniciativa privada. Su núcleo esencial comprende, entre otras prerrogativas, (i) el derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio entre empresarios o competidores que se hallan en la misma posición; (ii) el derecho a concurrir al mercado o retirarse; (iii) la libertad de organización y el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión; (iv) el derecho a la libre iniciativa privada; (v) el derecho a la creación de establecimientos de comercio con el cumplimiento de los requisitos que exija la ley; y (vi) el derecho a recibir un beneficio económico razonable."*⁴ (resaltado fuera de texto)

13 - La Jornada laboral semestral dedicada a la familia, no puede realizarse en días de descanso del trabajador

Con respecto a este punto, la concesión de una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia, cabe manifestar que está proscrito para el empleador hacerlo en días de descanso del trabajador, pues debe hacerse dentro de la jornada laboral. Por ello, si el empleador dentro de su reglamento de trabajo, considera el día sábado como remunerado de descanso, NO puede programar la jornada familiar el sábado, salvo en aquellos casos, en que siendo laborable el sábado, el empleador ordena ampliar la jornada laboral hasta en un límite de dos horas, para repartir

⁴ Sentencia C-263/11, Referencia expediente D-8270, Magistrado Ponente Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

las horas laborables del sábado, para descansar, cuestión que es permitida por el Código Sustantivo del Trabajo, caso en el cual siendo el sábado día laborable, no se consideraría en ese caso como de descanso y, bien podría el empleador programar la jornada semestral para que el trabajador comparta con su familia el sábado, pues de lo contrario, es decir, cuando por reglamento el Sábado es considerado remunerado de descanso igual que el Domingo, no podría programarse, debido a que está proscrito para el empleador hacerlo en días de descanso.

En efecto, el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, que ordenó adicionar el artículo 5 A, a la Ley 1361 de 2009, en el Parágrafo, a la letra en su parte pertinente, así lo dispone cuando dice:

"Artículo 3 Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

"Artículo 5A.

(...)

*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." (resaltado fuera de texto)*

El artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, establece la posibilidad de que las horas laborables del día sábado, puedan ser laboradas, adicionando la jornada hasta en dos horas diarias, sin que la adición de las horas con tales fines, se considere trabajo suplementario y de horas extras, norma que a la letra dice:

"Artículo 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. <Artículo modificado por el artículo 23 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

***Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras."** (resaltado fuera de texto)*

Por ello en los casos contemplados en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el empleador ha acordado la ampliación de la jornada laboral diaria, para que el trabajador descanse el día sábado, no siendo este día de descanso, podría el empleador realizar la jornada laboral semestral dedicada a la familia, en día sábado.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

14 – La Ley 1857 de 2017, no requiere reglamentación para su aplicación obligatoria

Con respecto a este inquietud, cabe manifestar que 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*, si bien es cierto, pudiera requerir reglamentación en algunos de sus aspectos, no está condicionada su aplicación a dicha Reglamentación, pues la norma nada dice al respecto, debido a que en su normatividad, ella indica la forma como el empleador puede cumplir las dos obligaciones que en ella se señalan, concediéndole un amplio margen al empleador para el efecto, formas que se encuentran plasmadas en las respuestas anteriores, además de que la promulgación de dicha Ley, obedece al cumplimiento de una disposición que ordenó adicionar un artículo a la Ley 1361 de 2009, *Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia*, estableciendo a obligación de diseñar y elaborar la política nacional de apoyo y fortalecimiento de la familia, lo cual fue realizado a través de la expedición de la Ley 1857 de 2017, por tanto, no siendo condición para su aplicación una reglamentación no exigible para ello.

En efecto, la Ley de Protección a la familia, en el Parágrafo del artículo 11 de la Ley 1361 de 2009, a la letra dice:

*“Artículo 11 DE LA POLITICA NACIONAL DE APOYO Y FORTALECIMIENTO A LA FAMILIA
(...)”*

PARÁGRAFO TRANSITORIO. *El Gobierno Nacional contará con un plazo máximo de un año para el diseño y elaboración de la política nacional de apoyo y fortalecimiento de la familia de acuerdo a los principios, objetivos y líneas de intervención establecidas en la presente ley”. (resaltado fuera de texto)*

En este sentido se considera por parte de esta Oficina, que al expedir la Ley 1857 de 2017, el Legislador cumplió el objetivo planteado en la norma transcrita con antelación, al establecer la posibilidad de coordinar los horarios flexibles para que el trabajador pueda atender a sus familiares que requieran de su protección y acompañamiento, establecer el día semestral de la jornada laboral dedicada a la familia y por último institucionalizar el día nacional de la familia; sin embargo, la norma no contempla situaciones particulares y específicas, razón por la cual se considera que el empleador siempre y cuando no transgreda lo dispuesto en la Ley, podría establecer formas de implementar el cumplimiento de esta norma, para lo cual tiene herramientas como el Código Sustantivo del Trabajo, en el que entre otros puntos, ordena al empleador incluir en el Reglamento de Trabajo, las formas de implementación, siendo imperativo su cumplimiento y no solo una potestad del empleador, tanto para las Entidades del sector público y las Empresas y Empleadores del sector privado, cuya transgresión

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

puede ocasionar sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo, como Entidad que realiza funciones de inspección, vigilancia y control, del cumplimiento de normas laborales, entre las cuales se encuentra la mencionada.

Para mayor 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.

El presente Concepto Jurídico se emite en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, 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,

(ORIGINAL FIRMADO)

DIEGO ANDRÉS ADAMES PRADA

Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención
de Consultas en Materia Laboral Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: Adriana C.
Elaboró: Adriana C.
Revisó: Dr. D. Adames
Aprobó: Dr. D. Adames

Ruta Electrónica: C:\Users\acalvach\Documents\2019 CONSULTAS\04-09-2019\CONCEPTO UNIFICADO Ley 1857 de 2017.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



legis

