

¡ÚLTIMO DÍA DE LA FAMILIA OBLIGATORIO!

IMPACTO DE LA JORNADA DE 42 HORAS

En el marco de las obligaciones legales en materia de bienestar laboral, es importante recordar que las empresas deben garantizar el otorgamiento del día de la familia semestral, conforme a lo previsto en la Ley 1857 de 2017, el cual tiene como finalidad promover espacios de integración, descanso y fortalecimiento de los vínculos familiares de los trabajadores.

No obstante, el presente semestre reviste una especial importancia, en la medida en que coincide con la implementación definitiva de la jornada máxima legal de 42 horas semanales, que entrará en plena vigencia a partir del 16 de julio de 2026, en los términos establecidos por la Ley 2101 de 2021.

Sobre este punto, resulta relevante precisar que la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral) no introdujo modificaciones a las disposiciones relacionadas con la reducción progresiva de la jornada laboral. En particular, se mantiene la exoneración según la cual los empleadores que implementen la jornada de 42 horas semanales o que se hayan acogido a la reducción anticipada quedan relevados del cumplimiento de la obligación de otorgar el día de la familia semestral.

Es importante precisar que esta obligación se mantiene vigente hasta tanto la empresa implemente de manera efectiva la jornada máxima de 42 horas semanales. Una vez completada dicha reducción, la exoneración se hace efectiva y, en consecuencia, el día de la familia deja de ser exigible como obligación legal.

Así las cosas, a partir de la entrada en vigencia plena de la jornada de 42 horas, desaparece la obligación legal de conceder este espacio, lo que implica que el presente semestre constituirá, en la práctica, la última oportunidad en la que las empresas deberán cumplir con esta exigencia en los términos previstos por la Ley 1857 de 2017.

En consecuencia, resulta fundamental que las compañías programen, otorguen y documenten adecuadamente el día de la familia correspondiente a este periodo, ya sea mediante la organización de actividades o a través del otorgamiento de tiempo efectivo para que los trabajadores compartan con sus familias, garantizando la trazabilidad del cumplimiento ante eventuales requerimientos de las autoridades laborales.

Ahora bien, es importante destacar que, si bien esta obligación desaparece en el ámbito legal, la Ley 2466 de 2025 prevé la posibilidad de que los empleadores mantengan este espacio como un beneficio extralegal, el cual podrá desarrollarse de manera voluntaria e incluso en articulación con las Cajas de Compensación Familiar.

Desde una perspectiva estratégica, la continuidad de estas iniciativas puede constituir una herramienta valiosa para fortalecer la cultura organizacional, mejorar el clima laboral y contribuir a la retención del talento, por lo que se recomienda a las empresas evaluar su mantenimiento bajo esquemas flexibles y alineados con sus políticas internas de bienestar.

En este contexto, sugerimos a las organizaciones no solo asegurar el cumplimiento oportuno de este último día de la familia obligatorio, sino también anticiparse a los cambios normativos y definir si este tipo de beneficios harán parte de su propuesta de valor en el nuevo escenario laboral.



Por: María Camila Silva Segura
msilva@scolalegal.com