

Ley 2101 de 2021



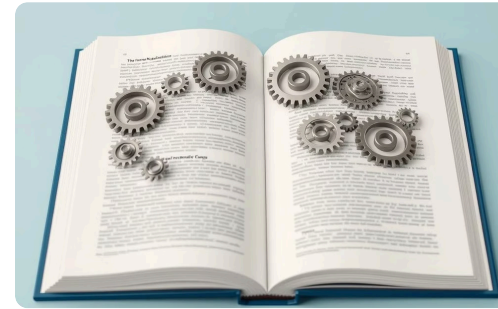
Ley 2101 de 2021

"Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones".



Cambios en la Jornada Laboral

Impacto en horas extras y tiempo de trabajo.



Reglamento Interno de Trabajo

Ajustes necesarios en las políticas internas.



SG-SST

Implicaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.



Agenda de la presentación

Esta presentación cubrirá los siguientes temas claves:

1 Introducción a la Ley 2101 de 2021

Objetivos y alcance de la ley laboral.

2 Modificación de la Jornada Laboral

Análisis del impacto en la reducción progresiva de la jornada laboral.

3 Horas Extras

Límites legales de horas extras.

4 Reglamento Interno de Trabajo

Adaptación del RIT con la implementación de la ley.

5 Seguridad y Salud en el Trabajo

Aspectos relevantes.

Generalidades de la Ley 2101 de 2021

¿Qué establece?

- Reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales progresivamente hasta 2026.
- No afecta el salario, prestaciones sociales ni los derechos adquiridos de los trabajadores.

¿A quiénes aplica?

- Trabajadores del sector privado.
- Aplica sin importar el tipo de contrato (fijo, indefinido, por obra o labor).

¿A quiénes NO aplica?

- Empleados vinculados con entidades públicas, trabajador oficial y contratistas de prestación de servicios.

Exoneraciones (Artículo 6)

- Parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 (jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia).
- Artículo 21 de la Ley 50 de 1990 (dos horas de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación).

Excepciones

Labores insalubres o peligrosas, menores de edad vinculados mediante contrato de trabajo autorizados por el Ministerio de Trabajo y trabajadores en cargos de dirección, confianza y manejo.

Concepto de jornada laboral y aplicación a trabajadores antiguos



Concepto de jornada ordinaria laboral

De conformidad con el artículo 158 del CST, será la de común acuerdo entre las partes (empleador y trabajador) convengan, atendiendo la normatividad laboral vigente.



Aplicación a trabajadores antiguos

Se aplica automáticamente o de manera progresiva a todos los trabajadores, sin afectar el salario ni otros derechos laborales.



Contratos existentes

En contratos de trabajo con 48 horas explícitamente, se sugiere la suscripción de otrosí para reflejar la nueva jornada.



Gestión para el personal antiguo

¿Es necesario firmar un otrosí?

- **SÍ**, si el contrato de trabajo se especifica taxativamente 48 horas semanales.
- **NO**, si el contrato de trabajo hace referencia a la jornada laboral "*legalmente establecida o normativa laboral vigente*".

Comunicar cambios

Emitir una circular formal sobre la reducción de la jornada laboral.

Actualizar RIT

Revisar y actualizar el Reglamento Interno de Trabajo.



Gestión del manejo de horas extras

1

Límites legales

Respetar máximo de 2 horas extras diarias y 12 semanales. Autorización previa requerida.

2

Formato de solicitud

Implementar formato para formalizar solicitud de horas extras y asegurar cumplimiento.

3

Seguimiento riguroso

Controlar para evitar usos indebidos y garantizar eficiencia en la gestión de horas.

4

Evaluar alternativas

Contratación de personal adicional conforme a las necesidades de la empresa para optimizar la gestión.



Cambios en el Reglamento Interno de Trabajo

1 Jornada laboral

Actualizar según la reducción progresiva hasta 2026.

2 Distribución del tiempo

Adaptar a modalidades presencial, híbrida y teletrabajo.

3 Control de asistencia

Implementar mecanismos para monitorear la jornada y las horas extras.

4 Exoneraciones

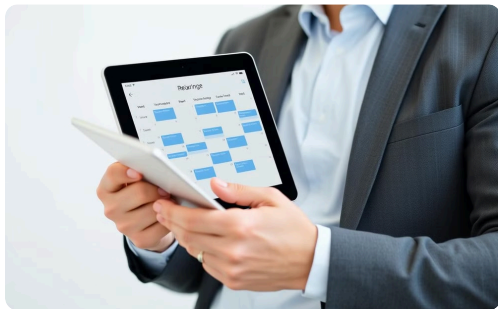
Eliminar la jornada semestral en la que sus empleados compartan con su familia y las dos horas recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

5 Horas extras

Establecer un procedimiento claro para la autorización y el pago.

Máximo de horas extras aprobables y estrategias para empresas con alto volumen de trabajo

Para cumplir con la Ley 2101 de 2021 y gestionar el uso de horas extras, las empresas pueden implementar diversas estrategias:



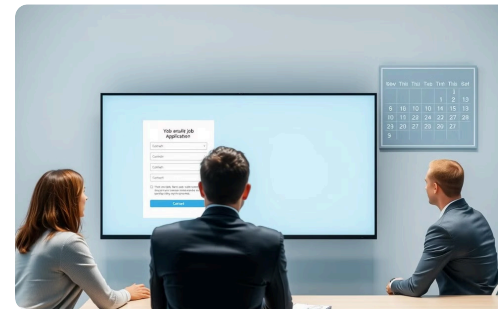
Reorganizar jornada de trabajo

Mejor distribución de la carga laboral.



Automatizar Procesos

Disminuir la necesidad de horas extras.



Contratar personal temporal

Cubrir períodos de mayor demanda.



Trabajo por objetivos

Control flexible del trabajo.

Conclusión y recomendaciones



Reducción Progresiva

Implementar la nueva jornada gradualmente hasta 2026.



Salario sin Afectación

Asegurar salario, prestaciones sociales y derechos adquiridos a los trabajadores.



Actualización Necesaria

Suscribir otrosí a contratos de trabajo y cambio RIT.



Gestión de Horas Extras

Controlar horas extras.



Beneficios Potenciales

Aprovechar la productividad.

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

01



INCLUIR LEY 2101 DE 2021 Y AQUELLOS REQUISITOS LEGALES QUE MODIFICA LA JORNADA LABORAL COMO CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

PLAN DE EMERGENCIAS

02



HORARIOS DE OPERACION CONFORMACIÓN DE NUEVAS BRIGADAS DE SER NECESARIO POR RELEVOS A LA JORNADA DE TRABAJO

POLÍTICAS

03



LA POLÍTICA DEBERÁ INCLUIR UN COMPROMISO EXPLÍCITO CON LA ADAPTACIÓN DE PROCESOS Y CARGAS LABORALES, RESPETANDO LOS NUEVOS TIEMPOS, VELANDO POR EL BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES.

SG-SST GESTIÓN DOCUMENTAL

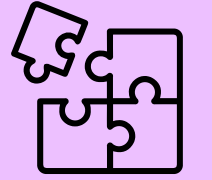
INDICADORES

AUSENTISMO
PRODUCTIVIDAD
HORAS EXTRA

07

GESTIÓN DE CAMBIO

04



GESTIONAR PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DEL CAMBIO DONDE SE ANALICEN RESPONSABLES DE APLICAR Y GESTIONAR TANTO LOS CAMBIOS DOCUMENTALES COMO LOS OPERATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN

PROGRAMA DE FORMACIÓN

05



INCLUIR TODAS LAS CAPACITACIONES ADECUADAS PARA LA OPTIMIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

06



ACTUALIZAR HORARIOS MODELOS DE TRABAJO PRESENCIAL REMOTO TELETRABAJO SI APLICA

TURNOS DE TRABAJO

PROGRAMACIÓN DE RELEVOS Y/O TURNOS CUMPLIENDO EL MAXIMO PERMITIDO DE HORAS EXTRAS AJUSTANDO CICLOS DE DESCANSO , PREVENCIÓN DE LA FATIGA ENTRE OTRAS

PROGRAMAS DE PAUSAS ACTIVAS Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

SEGUIMIENTO A POTENCIALES RIESGOS ERGONOMICOS POR MODALIDADES DE TRABAJO

INSPECCIONES DE SEGURIDAD EN MODELOS DE TRABAJO

INSPECCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO REMOTOS O EN MDELOOS DE TELETRABAJO



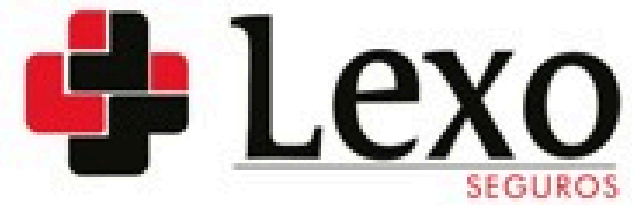
PROGRAMA DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS

ACIONES PLANIFICADAS PARA MANTENER O MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD TRABAJANDO MENOS TIEMPO

RESULTADOS ESPERADOS

MANTENER O DISMINUIR INDICADORES DE SEVERIDAD Y FRECUENCIA
MANTENER O DISMINUIR INDICADORES DE AUSENTISMO
MANTENER Y/O MEJORAR INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD
MANTENER Y MEJORAR PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES EN CARGA MENTAL Y FISICA ANTE LA NUEVA JORNADA

GRACIAS!



**SEMINARIO
VIRTUAL**

**TRANSFORMACIÓN
LABORAL**

**COMO OPTIMIZAR
PROCESOS EN LA
NUEVA JORNADA**



**PRÓXIMO EVENTO
CONTACTO**

SONIA CABUYALES
DIRECTORARL@LEXOSEGUROS LTDA.COM
WHATS APP: 3156717331
WWW.LEXOSEGUROS LTDA.COM