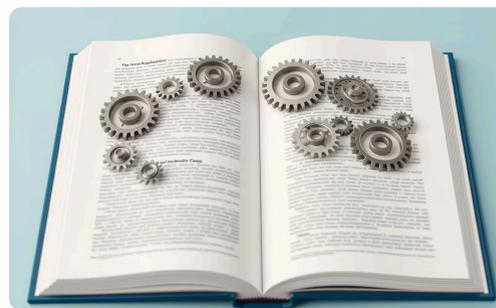


# Ley 2101 de 2021



## 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.

Presentado por *Karen Gutiérrez - Especialista en Derecho Laboral*

# 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.



# Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

## Prevencción de riesgos psicosociales

Disminuir la fatiga y fomentar el bienestar laboral.

1

2

## Impacto en la productividad

Adaptar estrategias para mantener la eficiencia con una jornada reducida.

3

## Pausas activas y ergonomía

Revisar políticas de descansos y pausas para optimizar la salud ocupacional.

4

## Evaluación de la carga laboral

Verificar que la reducción de jornada no incremente la presión sobre los trabajadores.

# 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.

## Preguntas y Comentarios

**¡Gracias por su atención!**