

## Últimas Noticias



### Se firmó la ley que reducirá gradualmente la jornada laboral a 42 horas semanales

El pasado 15 de julio, se expidió la Ley 2101 de 2021, que modificó el artículo 161 del C.S.T. y estableció la reducción gradual de la jornada máxima legal en Colombia, así:

Desde	¿En cuánto se reduce?	¿De cuánto será la jornada máxima legal?
16 de julio de 2023	Una (1) hora	47 horas semanales
16 de julio de 2024	Una (1) hora	46 horas semanales
16 de julio de 2025	Dos (2) horas	44 horas semanales
16 de julio de 2026	Dos (2) horas	42 horas semanales

La Ley también destaca, entre otros, los siguientes puntos: • Si el empleador lo desea, puede acogerse a la jornada de 42 horas semanales desde la entrada en vigor de la ley (15 de julio de 2021), así que no es obligatorio hacer la transición de manera gradual. • La reducción de la jornada no implica reducir el salario del trabajador ni afectar sus derechos adquiridos. • Las 42 horas semanales podrán distribuirse, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana y el trabajo diario será de mínimo 4 horas y máximo 9 horas, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 42 horas semanales. • Una vez terminado el tiempo de implementación gradual (cuando se haya alcanzado la nueva jornada máxima de 42 horas semanales), el empleador estará exonerado de aplicar los artículos 3 de la Ley 1857 de 2017 (jornada familiar semestral) y 21 de la Ley 50 de 1990 (obligación de destinar 2 horas semanales a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación si la empresa cuenta con más de 50 trabajadores cuya jornada sea la máxima legal). [---> Conocer más](#)

### Se aprobó el convenio iberoamericano que permitirá sumar cotizaciones pensionales realizadas en varios países

Con la expedición de la Ley 2103 de 2021, se aprobó el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), que permite sumar los períodos de cotización hechos en los sistemas de seguridad social de los países firmantes (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay, España y, desde ahora, Colombia), para acceder al reconocimiento de prestaciones económicas (como la pensión) para cubrir las contingencias derivadas de los riesgos de vejez, invalidez y muerte. Los convenios de seguridad social que ya existían - con España, Argentina, Chile, Uruguay y Ecuador - antes de la expedición de esta ley se mantienen vigentes y se seguirán aplicando, salvo que el nuevo convenio multilateral prevea disposiciones más favorables para los beneficiarios. [---> Conocer más](#)

### Está prohibido exigir libreta militar, en especial a jóvenes de 18 a 28 años que acceden a su primer empleo

Mediante la Circular No. 39 del 13 de julio de 2021, el Ministerio del Trabajo recordó que está prohibido exigir la presentación de la tarjeta militar para el ingreso a un empleo o para celebrar contratos con entidades del sector público o privado, de conformidad con el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017. Reiteró que, si bien la situación militar debe estar acreditada para acceder a un empleo o celebrar los mencionados contratos, la presentación de la tarjeta militar no se le podrá exigir al ciudadano ni puede convertirse en un obstáculo para su contratación, pues la acreditación de la situación militar (incluso si está en proceso) puede verificarse con la certificación provisional en línea expedida por la autoridad militar. Finalmente, recalcó que las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar, pero desde la fecha de su vinculación tendrán un término de 18 meses para definir su situación militar, **sin contabilizar las demoras que no le sean imputables al trabajador.** [---> Conocer más](#)

## Outsourcing - Nómina

Con los constantes cambios en la legislación laboral y fiscal, nómina es una de las responsabilidades más desafiantes a las que una empresa se enfrenta cada año.

### ¡CONTÁCTENOS!

\* Los boletines generados por Grant Thornton son solo informativos y no configuran asesoría de ningún tipo, de manera que no nos hacemos responsables por la interpretación o el uso que se haga de estos. Las noticias publicadas pueden estar sujetas a cambios. Si tiene alguna inquietud, no dude en consultarnos.

**“El secreto para la plenitud es muy simple:  
compartir”**

**Sócrates.**



[www.grantthornton.com.co](http://www.grantthornton.com.co)

[Contáctenos](#) | [Conoce Nuestro Portafolio de Servicios](#) | [Nuestras Oficinas](#) | [Actualizar Datos](#)

En cumplimiento con lo dispuesto por la Ley colombiana de Habeas Data, se hace de su conocimiento que todos los datos personales proporcionados a las firmas miembro de Grant Thornton International Ltd. en Colombia, serán tratados estrictamente en los términos del aviso de privacidad correspondiente y de conformidad con la legislación referida. ([Ver política](#)). Las referencias a "Grant Thornton" son a la marca bajo el cual operan las firmas miembro de Grant Thornton y se referirán a una o más firmas miembro, según lo requiera el contexto. Grant Thornton International Ltd y las firmas miembro no forman una sociedad internacional. Los servicios son prestados por las firmas miembro de manera independiente y ninguna firma es responsable por los servicios y / o actividades de cualquier otra. Si usted no quiere seguir recibiendo información, puede darse de baja en esta lista, dando clic en la opción ([Darse de baja](#)). Tenga en cuenta que si usted no selecciona esta opción, damos por entendido que decide seguir recibiendo información por parte de Global Tax & Legal SAS