

Últimas Noticias



No es viable exigir a un aspirante o a un empleado que presente prueba COVID-19 como requisito de acceso o permanencia en un puesto

A través de la Circular 22 del 8 de marzo de 2021, el Ministerio del Trabajo precisó, entre otros aspectos, que *"es posible que un empleador remita a un trabajador ante el personal idóneo para que efectúe un test o prueba SARS-CoV-2 (COVID-19)"*, para identificar las condiciones de salud de sus trabajadores e implementar acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades, así como prevenir, controlar y minimizar los factores de riesgo. No obstante, indicó que el resultado de dicha prueba **"no debe constituir razón que afecte negativamente la relación laboral, sino que debe instar al empleador a tomar las medidas de protección y apoyo para evitar cualquier forma de discriminación"**. Señaló, igualmente, que **la presencia de algún síntoma del trabajador o aspirante no puede ser obstáculo para la contratación o continuación en el empleo**. En dicho caso, el empleador puede remitirlo al personal idóneo para la realización de la prueba, cubriendo todos los gastos que se ocasionen. Destacó, finalmente, que al empleador no le es permitido exigir la presentación de la prueba de la COVID-19 para contratar o mantener un empleo. [---> Leer más](#)

Min.Trabajo recuerda regulación sobre el teletrabajo

En reciente publicación, el Ministerio del Trabajo reiteró varios aspectos relevantes sobre la regulación existente frente al teletrabajo, modalidad que - siendo distinta al trabajo en casa - es una de las alternativas que puede implementarse no sólo durante la actual emergencia sanitaria, sino de manera permanente, una vez se cumplan los requisitos establecidos en la normativa laboral colombiana. Destacó las garantías de las cuales gozan los teletrabajadores, que incluyen, entre otras, la igualdad de trato (también relacionada con el respeto a la intimidad y la privacidad), el derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural, y la obligación del empleador de *"proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones"*. También recordó que **un empleado no se considera teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador**, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. [--->Leer más](#)

Empleadores aún deben procurar que su personal desarrolle funciones a distancia, en especial si existen condiciones de alto riesgo ante el contagio por COVID-19

El Ministerio del Trabajo recordó el contenido de la Circular 30, expedida el 8 de mayo de 2020 por el Ministerio de Salud y Protección Social, en la cual se indicó que **las personas con condiciones de salud o situaciones que representen un alto riesgo frente al contagio por COVID-19 deben ser priorizadas para realizar sus actividades laborales de manera remota o a distancia o para ser objeto de las alternativas previstas en la legislación laboral** y reiteradas por el Ministerio de Trabajo, tales como turnos u otras formas de organización del trabajo, de tal manera que tengan un menor riesgo de contacto con otras personas. En todo caso, las medidas deben basarse en la prevención, la contención y la mitigación; también deben garantizar la trazabilidad de la información y en ningún caso pueden ser motivo para la discriminación laboral del personal con dichas condiciones de alto riesgo. Finalmente, insistió y reiteró que **las entidades del sector público y privado deben procurar que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares**. [---> Leer más](#)

Auditoría Interna

Nuestro objetivo principal, es ser su asesor de confianza generando valor agregado a los organismos de gobierno corporativo y a la alta dirección, detectando debilidades relevantes respecto al logro de los objetivos y mejoramiento en el desempeño organizacional, incorporando las mejores prácticas, proporcionando así aseguramiento y consulta basado en el más alto nivel de independencia y objetividad.

Nuestros Servicios Legales

¡Contáctenos!

* Los boletines generados por Grant Thornton son solo informativos y no configuran asesoría de ningún tipo, de manera que no 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.

En Grant Thornton Colombia te mantenemos informado

Una oportunidad para crecer juntos



[Contáctenos](#) | [Conoce Nuestro Portafolio de Servicios](#) | [Suscribirse](#) | [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