

## Últimas Noticias



### ABC TRABAJO EN CASA LEY 2088 DE 2021

#### A. Principales Características

##### ¿Qué es?, ¿en qué consiste?

Es una figura que permite desempeñar **transitoriamente** actividades laborales por fuera del sitio habitual de trabajo **cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan realizar las funciones en el lugar de trabajo.**



##### ¿Sólo aplica para quienes utilizan las TICs?

No. El trabajo en casa puede (o no) utilizar TICs, pues consiste en cualquier labor que **no** requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la entidad

##### Duración

Hasta por 3 meses prorrogables por 3 meses más (por única vez). Sin embargo, la duración del trabajo en casa se puede extender hasta que desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales

##### Elementos de trabajo (equipos, sistemas de información, software, materiales necesarios para la labor)



- El empleador debe suministrarlos.
- El trabajador puede disponer de sus equipos siempre y cuando haya acuerdo con el empleador.

##### Auxilio de conectividad

Tienen derecho los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV y a quienes se les reconozca auxilio de transporte. Se reconoce este pago a título de conectividad digital, mientras presten sus servicios bajo la figura de trabajo en casa

##### Implementación

Empleador debe: - Capacitar a sus trabajadores sobre el uso de las TICs y demás elementos de trabajo - Notificar por escrito sobre la habilitación y duración del trabajo en casa. - Promover la formación, capacitación y desarrollo de competencias digitales, cuando la actividad a desarrollar lo requiera.

##### Modificación de RIT o manual de funciones

No se requiere modificar el RIT ni el Manual de funciones, salvo que sea necesario para el desarrollo de las labores



##### Riesgos laborales

ARL debe promover programas para garantizar la salud física y mental, y la SST. Para ello, el empleador debe: - comunicar y actualizar ante ARL los datos del trabajador - si se necesita prestar el servicio o desarrollar actividades en un lugar distinto al inicialmente pactado en la relación laboral, debe informar la dirección en la que se desarrollarán las actividades

##### Terminación de esta modalidad

El empleador conserva la facultad de terminar la modalidad de trabajo en casa, **siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que la originaron**

##### Canales de comunicación a usuarios externos

La entidad deberá dar a conocer a los ciudadanos y usuarios, en su página web, los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestará sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos que empleará para el registro y respuesta de las peticiones.

##### Para garantizar el cumplimiento

MinTrabajo ejercerá inspección, vigilancia y control en el desarrollo de las actividades reguladas en la ley

### B. OTRAS GENERALIDADES, EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL



##### Lo que se mantiene / se sigue aplicando

Garantías y derechos laborales del contrato de trabajo, como:

- Derecho a percibir salarios y demás acreencias, regulación de jornada laboral, horas extras y recargos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical, y los demás derechos y beneficios a que tenga derecho dentro de la relación laboral. -
- Obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio. - Facultad subordinante del empleador, con la posibilidad de supervisar las labores del trabajador. -
- Normas relativas al horario y la jornada laboral, lo cual incluye el personal que está excluido de estas disposiciones (como el de dirección, confianza y manejo).
- Acciones de promoción y prevención, prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales

##### Lo que cambió

Criterios adicionales para desarrollar trabajo en casa:

- Coordinación: las labores deben desarrollarse de manera armónica y complementaria entre empleador y trabajador para alcanzar los logros fijados.
- Desconexión laboral: para permitir el descanso y lograr conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el empleador se abstendrá de formular órdenes y requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
- El empleador determinará cómo y con qué frecuencia se evaluará el desempeño / cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte / resultado de dichas evaluaciones, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

## 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!**

***¡Conoce Nuestros Servicios de Outsourcing - Nómina!***

\* Los boletines generados por Grant Thornton son sólo 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.

***¡Juntarse es un comienzo, seguir juntos es un progreso, trabajar juntos es un éxito!***

Henry Ford



[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 la cual operan las firmas miembro de Grant Thornton y se refieren 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