

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

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