

Abril 2021



Boletín 13



MP-CER231243

**Laboral
Volumen X**

Empleador debe pagar el valor total del auxilio de transporte, independientemente de las horas laboradas.

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

El Ministerio del Trabajo resolvió una consulta relacionada con el monto del auxilio de transporte que se le debe pagar a un trabajador que labora turnos partidos.

La entidad precisó que el pago completo del auxilio de transporte no se determina por el número de horas laboradas, sino por la cantidad de días que se laboran.

Así, aunque el trabajador labore medio tiempo, para efectos de la consulta, debe realizar el mismo gasto para desplazarse a su lugar de trabajo que otro que labora la jornada completa.

Por lo tanto, el empleador está obligado a pagar el valor total del auxilio de transporte, siempre y cuando el trabajador devengue menos de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con lo previsto en la Ley 15 de 1959.



Auxilio de conectividad digital.

Cabe anotar que, en virtud del Decreto 771 del 2020, de manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada con ocasión de la pandemia derivada del coronavirus (covid-19) el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital.

Tienen derecho a este auxilio los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en casa. El auxilio de conectividad digital y el auxilio de transporte no son acumulables, advirtió la entidad.

La Corte Constitucional declaró exequible este decreto, bajo el entendido que se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria, cuando sea necesario garantizar la continuidad del trabajo en casa, con el fin de evitar el contagio del coronavirus.

El decreto 771 de 2020 en mención establece, además, que el pago de este auxilio de conectividad no será aplicable a los trabajadores contratados originalmente bajo la figura del teletrabajo, pues estos deberán continuar rigiéndose bajo lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008.

Se considera que esta excepción se debe a que los teletrabajadores, desde el inicio de la relación laboral, ya deberían estar recibiendo un auxilio de internet y energía como la regulación pertinente lo indica.

Tomado de: <https://www.ambitojuridico.com>

Tomado de: <https://actualicese.com>

Abril 2021



Boletín 13



MP-CER231243

**Laboral
Volumen X**

Casi la mitad de las empresas continuarán con la modalidad de teletrabajo cuando termine la pandemia.

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

A medida que el covid-19 sumaba más casos confirmados en el mundo y que los gobiernos extremaron las medidas para mitigar su avance, el teletrabajo se convirtió en un aliado incondicional para las compañías, ya que contribuyó a contener la expansión del patógeno sin afectar la continuidad de algunas operaciones.

Debido a las ventajas que tiene esta forma de trabajar, empresas como Google, Nestlé, Bancolombia, Bayer, entre otras, fortalecieron este modelo de trabajo, al punto que cerca de la mitad de las organizaciones sostendrán el teletrabajo en diferentes niveles, una vez termine la emergencia sanitaria.

La mayoría de empresas indica que continuará con el trabajo remoto luego de superada la coyuntura del covid-19, 47% prevén sostener el modelo trabajo en diferentes niveles. Mientras que 42% aún no lo descarta, es decir, podrían hacerlo con base en el análisis de buenos alcances de sus operaciones, y solo 11% indicó que no seguirán de manera remota

La publicación también señala que hay siete aspectos que preocupan a los empresarios sobre esta modalidad, los cuales son compromiso y desempeño (22%), eficiencia (20%), cercanía y cultura (17%), control (16%), conectividad (11%), entrenamiento (7%) y seguridad (6%). Esto quiere decir que el reto más grande que encuentran los líderes empresariales a la hora de permitir el home office tiene que ver con la capacidad de los colaboradores de entregar resultados.

Tomado de: <https://www.larepublica.co>

Roberto Vaucourbeil, head de Service Design de Apex América y uno de los responsables de este estudio, dijo que “todas las organizaciones pueden aprovechar y aprender de esta situación del coronavirus que acelera e impulsa los procesos de migración y la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones que es muy importante trabajar con el colaborador como socio y aliado. Esto significa llevar a cabo unas transformaciones de los recursos humanos y diseño para mejorar asuntos relevantes como la confianza entre las organizaciones y sus trabajadores”. A los anteriores desafíos se le suma que, según el más reciente estudio realizado por la firma australiana Compare The Market sobre los países más costosos para trabajar desde la casa en el mundo, Colombia y México se ubican entre los primeros lugares, ocupando el puesto número ocho, con un costo mensual de US\$414, y el lugar número 12, con un valor en gastos de US\$368, respectivamente.

Pese a estos retos, al preguntarles a los trabajadores sobre su experiencia con el teletrabajo, 80% de los colaboradores hizo un balance positivo de la experiencia de su trabajo en casa, de los cuales 56,8 % indicó haber tardado un día en adaptarse, mientras 22,7% entre dos y tres días y 9,1% no se siente adaptado completamente hasta el momento.

