

Últimas Noticias



Estrategia Sacúdete (generación de empleo joven): Del 12 al 19 de agosto podrá postularse para recibir el apoyo de este mes

Así lo señaló el Ministerio del Trabajo en el *Manual Operativo - Apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete*, en el cual se establece el cronograma, el proceso de postulación para el mes de agosto de 2021 y otros datos de importancia, con el fin de acceder al apoyo económico que el Estado brindará a los empleadores que contraten jóvenes en el marco de dicha estrategia. Debe recordarse que el apoyo estatal, diseñado para fomentar el empleo joven y formal, otorgará un aporte mensual equivalente al 25% de 1 SMLMV a los beneficiarios que realicen contrataciones o vinculaciones en la vigencia 2021, por los trabajadores adicionales con edades comprendidas entre los 18 y 28 años, y hasta por 12 veces dentro de la temporalidad del apoyo. ---> [Conocer más](#)

Ya se creó el régimen del trabajo remoto

A través de la Ley 2121 de 2021, expedida el pasado 3 de agosto, se creó la regulación para “una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto”, que señala varias consideraciones para su implementación, dentro de los cuales se destacan las siguientes:

- Requiere el acuerdo (voluntario) de ambas partes
- Podrá desarrollarse con las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios o mecanismos que permitan trabajar en forma remota
- Aplica para entidades (públicas y privadas) nacionales o empresas extranjeras, siempre y cuando vinculen trabajadores que se encuentren **dentro del territorio nacional**
- Aplica para personas vinculadas a través de una relación laboral
- El trabajo debe ejecutarse, desde su inicio, hasta su terminación, de manera remota
- El empleador deberá suministrar los equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, entre otras las herramientas tecnológicas necesarias para ejecutar el trabajo remoto
- El costo de la tecnología necesaria para implementar el trabajo remoto estará a cargo del empleador, sin que se adicione ningún costo para el candidato y/o trabajador
- Los trabajadores remotos que acrediten a) estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores, b) convivir con ellas y c) que dichas personas requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y/o a interrumpir la jornada, previa autorización del empleador, sin desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores
- Se mantiene el poder subordinante del empleador, y las garantías mínimas del trabajador
- Las etapas contractuales y precontractuales (como la firma del contrato) deberán manejarse en forma remota, a través de herramientas como la firma electrónica o digital
- Se mantiene la obligación de practicar exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso
- No le son aplicables las normas sobre teletrabajo, ni trabajo en casa

Igualmente, dentro de los 6 meses siguientes a su entrada en vigor, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar, con la participación de los diferentes sectores sociales, una política pública que permita su adecuado desarrollo ---> [Conocer más](#)

Se amplía oficialmente la licencia de paternidad y se modifican algunas reglas sobre la licencia de maternidad

Con la Ley 2114 de 2021 (29 de julio), se **modificó parcialmente la norma que regulaba las licencias de maternidad y paternidad**, ampliando esta última a un lapso inicial de 2 semanas, que podrá ampliarse cada año hasta el límite máximo de 5 semanas, dependiendo del porcentaje de disminución de la tasa de desempleo estructural. La nueva ley también **creó la licencia parental compartida** (permitirá a los padres distribuir libremente entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, previo acuerdo y aprobación del médico tratante) **y la licencia parental flexible de tiempo parcial** (permitirá cambiar un período determinado de la licencia por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al lapso seleccionado). Finalmente, **incluyó algunas medidas antidiscriminatorias** - con sus respectivas sanciones en caso de incumplimiento -, como la prohibición de exigir la práctica de pruebas de embarazo como requisito para acceder o permanecer en cualquier actividad laboral, salvo que ésta implique riesgos que afecten el desarrollo normal del embarazo; y la prohibición de realizar preguntas relacionadas con planes reproductivos en las entrevistas laborales. ---> [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!

Outsourcing
Nómina
Grant Thornton
Colombia



* 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.

“Eres el promedio de las cinco personas con las que pasas más tiempo”

Jim Rohn.



www.granthornton.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