

Leyva

DESDE _____ 1971

Circular 70 Regulación Trabajo Remoto – Reportes Compliance



En Leyva continuamos con nuestro compromiso de mantenerlos informados de las novedades jurídicas. Es por ello que presentamos los aspectos que consideramos más relevantes del Decreto 555 de 2022, expedido por el Ministerio del Trabajo, mediante el cual se regula el trabajo remoto.

Así mismo, recordar las fechas para la presentación de algunos informes ante la Superintendencia de Sociedades.

Leyva

DESDE _____ 1971

Circular 70 Regulación Trabajo Remoto – Reportes Compliance



Contenido del contrato de trabajo remoto

La nueva disposición señala que en el contrato de trabajo remoto, se deberán incluir como mínimo las siguientes cláusulas:

1. Funciones del trabajador.
2. Condiciones físicas del puesto de trabajo.
3. Relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador.
4. Las responsabilidades en relación con la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y devolución de estos.
5. Las medidas de seguridad informática.
6. Los casos en los que puede requerir al trabajador para que asista al centro de trabajo.

Se destaca que **todas las etapas** precontractuales y contractuales debe realizarse de **manera virtual**.

Leyva

DESDE _____ 1971

Circular 70 Regulación Trabajo Remoto – Reportes Compliance



El Decreto también describe las obligaciones que deben cumplir los empleadores, los trabajadores y las administradoras de riesgos laborales (ARL).

Cuidadores

El trabajador que acredite ser el cuidador **único** de menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad y que convivan con él, podrán, previo cumplimiento de ciertas condiciones, acordar con el empleador horarios compatibles.

Lo anterior **no configurará** derecho a **estabilidad laboral reforzada**.

Procedimiento

La empresa deberá contar con un **procedimiento** tendiente a proteger los derechos y garantías, el derecho a la desconexión laboral y el uso de las TIC.

Leyva

DESDE _____ 1971

Circular 70 Regulación Trabajo Remoto – Reportes Compliance

Otros Aspectos que se pueden fijar de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador

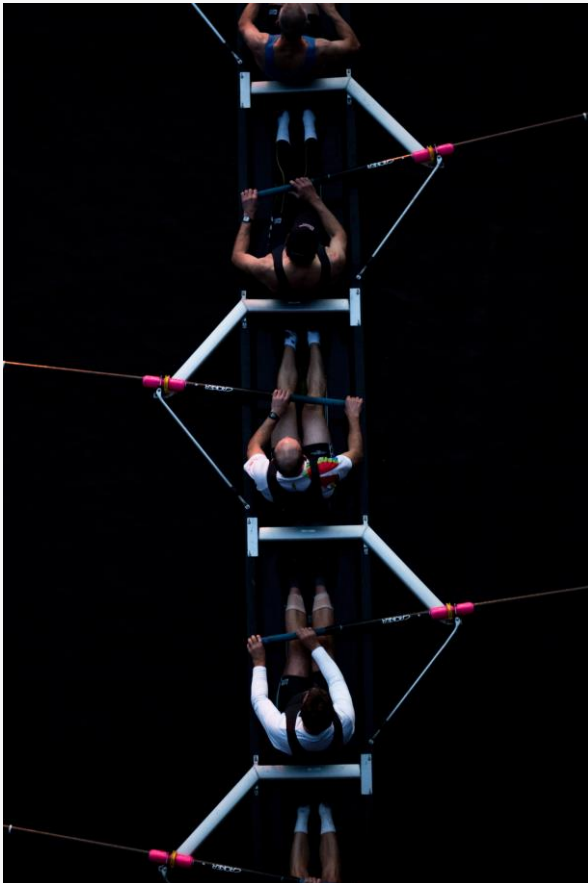


- Auxilio mensual para compensar costos de internet, energía y telefonía. El valor no podrá ser inferior al del auxilio de transporte.
- Valor de compensación mensual, cuando el trabajador usa herramientas de trabajo de su propiedad.
- Horarios flexibles siempre y cuando se cumpla la jornada laboral semanal. Para ello, el empleador puede implementar mecanismos tecnológicos que le permitan determinar el cumplimiento de la jornada y garantizar el derecho a la desconexión laboral.

Leyva

DESDE _____ 1971

Circular 70 Regulación Trabajo Remoto – Reportes Compliance



Fechas para presentar Informe 50 y 52 ante la Superintendencia de Sociedades

Hoy 27 de mayo se vence el término para presentar el Informe 50 relativo a la Prevención del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM)

Por otra parte, el Informe 52 relativo al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) se debe presentar de acuerdo con los últimos 2 dígitos del Nit, en las siguientes fechas:

- 31 de mayo: Nit terminados entre 01 y 20.
- 1 de junio: Nit terminado entre 21 y 40.
- 2 de junio: Nit. terminado entre 41 y 60.
- 3 de junio: Nit. terminado entre 61 y 80.
- 6 de junio: Nit. terminado entre 81 y 99.

DEPARTAMENTO DE DERECHO CORPORATIVO

Contacto: MARÍA ELENA BONILLA PÁEZ

Correo: mbonilla@lleyvaabogados.com