

RESUMEN

**Decreto Ejecutivo No. 133
del 16 de septiembre de
2020
Que Reglamenta la Ley de
Teletrabajo**

La reglamentación cubre los siguientes puntos:

- La modalidad de teletrabajo es voluntaria y se debe garantizar el derecho de desconexión del trabajador para que disfrute de los periodos de descanso que le corresponden. Además, el trabajo puede ser móvil y suplementario.

Nota:

El trabajo móvil (o workshifting) es una modalidad que permite alternar los lugares de trabajo y movilizar fácilmente las tareas de las empresas entre los colaboradores.

El trabajo suplementario (o extra) es aquel que excede la jornada laboral ordinaria del trabajador que se remunera con un recargo que depende del tipo de hora extra.

El lugar de trabajo del teletrabajo se define de la siguiente forma::

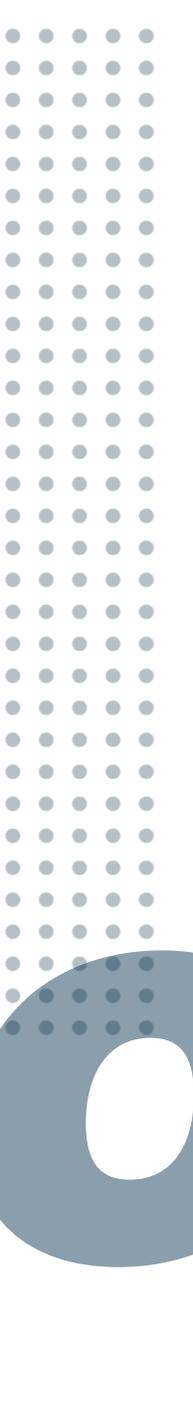
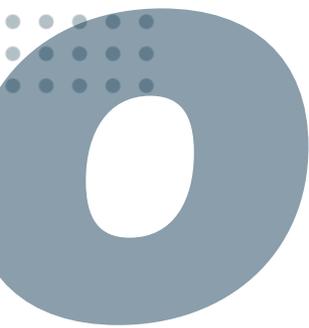
- a. Para **teletrabajo a tiempo completo**, el lugar de trabajo son los lugares distintos al establecimiento del empleador, incluyendo el domicilio del trabajador, pero sin estar limitado a este, en los que se ejecutan labores por cuenta del empleador.
- b. Para **teletrabajo a tiempo parcial**, el lugar de trabajo también **podrá incluir a los establecimientos del empleador**, aparte de la prestación de servicios fuera de dichas instalaciones.

Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020

Que Reglamenta la Ley de Teletrabajo



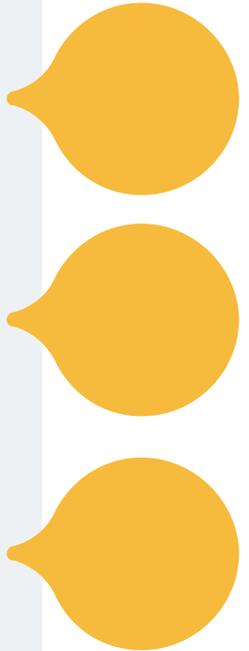
- Las **jornadas extraordinarias de teletrabajo** se regirán por las limitaciones, recargos y otras disposiciones establecidas en el **Código de Trabajo**.
- El empleador deberá mantener un **registro de las horas laboradas por el trabajador mediante los medios informáticos**, de telecomunicaciones y análogos que el empleador determine y que puedan ser debidamente comprobables por ambas partes. Estos registros deben estar disponibles a los trabajadores para su consulta en todo momento.
- Las **órdenes del empleador, para el desempeño del teletrabajo, se podrán impartir por medios informáticos**, de telecomunicaciones o análogos, sin perjuicio de otra modalidad, que **brinde certeza sobre la autoridad que la impartió, claridad de la orden, fecha y su relación de modo directo con la ejecución de la modalidad de teletrabajo en desarrollo**.

- 
- 
- **Los riesgos profesionales incluyen los eventos que se den en el lugar o lugares de prestación de teletrabajo, incluyendo el domicilio del trabajador, cuando dichos eventos sean a causa de las labores desempeñadas por cuenta del empleador. También se incluirán los accidentes de trabajo relacionados con el trabajo de guardia. La Caja de Seguro Social será la encargada de investigar y determinar la naturaleza de los hechos, según las normas vigentes sobre la materia.**
 - **El teletrabajo pactado en una adenda al contrato de trabajo es reversible para el empleador y para el trabajador. El plazo que deba darle el empleador al trabajador será el mismo que éste deba darle al empleador. El teletrabajo pactado en el contrato de trabajo solo será reversible en atención a lo establecido en el artículo 197 del Código de Trabajo.**

**Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020
Que Reglamenta la Ley de Teletrabajo**

Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020 Que Reglamenta la Ley de Teletrabajo

- Es obligación del empleador suplir al trabajador con los útiles, instrumentos, materiales, y programas informáticos necesarios para la ejecución el teletrabajo. Los mismos deberán ser utilizados únicamente para la ejecución de las actividades laborales. **El empleador deberá asegurarse que el trabajador, cuente con lo necesario para facilitar la conexión por medios informáticos de telecomunicación y análogos, necesarios para ejecutar su trabajo.** En caso de fallas en los servicios de telecomunicaciones o fluido eléctrico, el trabajador avisará oportunamente al empleador.
- La entrega del equipo, previa revisión del mismo, se hará constar por escrito y será firmada por ambas partes. Será responsabilidad del trabajador la conservación en buen estado de dichos útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos y dará aviso inmediato a su empleador de cualquier hecho que haya causado o pueda causar daño a dichos equipos.



Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020 Que Reglamenta la Ley de Teletrabajo

- El empleador podrá, previo aviso al trabajador, revisar los equipos entregados para su actualización o revisión.
- El trabajador no será responsable del deterioro de los útiles, materiales o instrumentos recibidos cuando sea causado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o defectos. De igual forma, en caso de deterioro o desgaste normal del equipo, el empleador estará obligado a la reposición el mismo en atención a lo señalado en el artículo 128, numeral 3, del Código de Trabajo.

Decreto Ejecutivo No. 133 del 16 de septiembre de 2020 Que Reglamenta la Ley de Teletrabajo

- El trabajador deberá devolver todo el equipo y los materiales proporcionados cuando finalice la modalidad de teletrabajo.
- Queda prohibida la instalación de cualquier tipo de programa informático que vulnere la privacidad del trabajador o de su familia.
- El empleador sufragará los gastos relativos a los servicios públicos de electricidad e internet siempre y cuando estén pactados en el contrato de trabajo o en la adenda de teletrabajo. Además cubrirá los gastos de equipamiento, mantenimiento, reparación, herramientas, capacitación y demás, propios de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.
- En caso de duda en la interpretación de las disposiciones establecidas en este reglamento se aplicarán los principios y normas del Código de Trabajo