

**MINISTERIO DEL TRABAJO****DECRETO NÚMERO****DE 2022****( )**

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, y en particular las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, en desarrollo de lo señalado en el artículo 8 de la Ley 1221 de 2008, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Que la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Que mediante Decreto 884 de 2012, compilado dentro del Capítulo 5 al Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, reglamentó la Ley 1221 de 2008 al establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrollan en el sector público y privado en relación de dependencia.

Que la Organización Internacional del Trabajo se pronunció respecto de la importancia del teletrabajo en la época de la pandemia al afirmar: *“El teletrabajo ayudó a amortiguar los impactos negativos de la crisis en los mercados de trabajo contribuyendo a la preservación de millones de empleos. Tras la recuperación seguramente seguirá siendo una opción y generando nuevas oportunidades, aunque está claro que aún está pendiente responder a desafíos tanto para los trabajadores como para las empresas que debieron implementarlo rápidamente.”*

Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

Que a través del Decreto 526 de 2021 se adicionaron unos artículos al Capítulo 1 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y se reguló la firma electrónica del contrato individual de trabajo.

Que el artículo 3 de la Ley 2191 de 2022, reguló el derecho a la desconexión laboral definiéndola como:

*"(...) el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.*

*Por su parte el empleador se abstendrá de formular ordenes u otros requerimientos al trabajar por fuera de la jornada laboral".*

Que la pandemia generada por el COVID-19, trajo grandes y significativos cambios a nivel tecnológico que impactaron el mundo, por lo que surgió la necesidad de expedir nuevas normas de trabajo y actualizar las existentes, con el fin de generar instrumentos normativos que permitan a los empleadores y a los trabajadores, hacer frente a esta nueva realidad.

Que debido a las actuales dinámicas que trae consigo la Cuarta Revolución Industrial, se hace necesario contar con servidores públicos que se adapten a los entornos acelerados y cambiantes con el fin de mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos, y con ello avanzar hacia la estructuración de lo que se ha denominado el servidor público 4.0.

Que el trabajo híbrido se asocia con la modalidad de teletrabajo suplementario, el cual implica la posibilidad de laborar alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

Que el Capítulo 5 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo contiene diferentes artículos que deben ser modificados y otros adicionados, para impulsar el teletrabajo como una forma de organización laboral, para lo cual se eliminarán las barreras que hacen difícil su implementación.

Que en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3 y 8 de la Ley 1437 de 2011 y de lo dispuesto en el artículo 2.1.2.3.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República 1081 de 2015, el proyecto de Decreto fue publicado en la página web del Ministerio del Trabajo.

Que, en mérito de lo expuesto,

#### DECRETA:

**Artículo 1º. Modificación de los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015.** Modifíquese los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8

Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, los cuales quedarán así:

**"Artículo 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción del uso adecuado de equipos y programas informáticos y manejo de la información, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. Determinar la modalidad de teletrabajo a ejecutar; en caso de tratarse de teletrabajo suplementario, determinar los días o su equivalente en horas laborales día, en que el trabajador concurrirá a la sede de la empresa o entidad.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

**Parágrafo.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o una vinculación a través de relación legal y reglamentaria y las partes optan por el teletrabajo, el acuerdo o acto administrativo deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del teletrabajador."

**"Artículo 2.2.1.5.5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos.** El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificaciones al Manual de Funciones y Competencias Laborales."

**"Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo.** Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes:

1. El empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo:

Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

---

1.1. Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.

1.2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.

1.3. Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.4. Dar a conocer a los teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los trabajadores o servidores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

1.5. Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

1.6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.

1.7. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.

1.8. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del teletrabajador, en el marco de lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1419 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.

1.9. Capacitar al teletrabajador en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.

Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

---

1.10 Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo indicada en el artículo 2.2.1.5.18 de este Decreto.

2. El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

2.1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.

2.2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa o entidad.

2.3. Utilizar los elementos de protección personal.

2.4. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.

2.5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes e incapacidades.

2.6. Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

2.7. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.

2.8. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.

2.9. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

2.10. Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.

2.11. Cumplir con las mismas actividades, metas y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.

2.12. Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual."

Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

**“Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales.** Las Administradoras de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

1. Promover el cumplimiento de las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo conforme con las características propias del teletrabajo.
2. Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajo, y suministrarla tanto al trabajador o servidor y al empleador.
3. Realizar capacitación, asistencia y asesoría en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, en seguridad y salud en el trabajo, principalmente en análisis de puesto de trabajo, salud mental y factores de riesgo ergonómico. Estas actividades podrán ser virtuales.
4. Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas propias del desarrollo del teletrabajo.
5. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en teletrabajo, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.
6. Emitir las recomendaciones en seguridad y salud en teletrabajo a los teletrabajadores, empresas y entidades, velando por el autocuidado como medida preventiva.
7. Implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el teletrabajo en todos los canales virtuales, con la descripción de las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.”

**Artículo 2. Adición de los artículos 2.2.1.5.15 a 2.2.1.5.25 del Decreto 1072 de 2015.** Adiciónense los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.5.1.25 al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo los cuales quedarán así:

**“Artículo 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo.** Ningún instrumento podrá condicionar la puesta en marcha del teletrabajo, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como visitas previas al puesto de trabajo por parte del empleador, autorizaciones y certificaciones, entre otros.

**Artículo 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo.** El empleador y el teletrabajador conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo, la cual se hará efectiva en el mes siguiente de la solicitud de finalización de teletrabajo realizada por alguna de las dos partes de la relación laboral o legal y reglamentaria.

Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

**Artículo 2.2.1.5.17. Flexibilidad del Teletrabajo.** Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, para lo cual se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. Esta flexibilidad no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral, conforme con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que adicionen, modifiquen o sustituyan.

**Artículo 2.2.1.5.18. Política Interna de Teletrabajo.** Cada empleador deberá adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme con las necesidades y particularidades del servicio. La cual, como mínimo, deberá contener:

1. Cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.
2. Tiempo mínimo o condición para la duración inicial del teletrabajo.
3. Horarios de especial atención, características del servicio y garantías del descanso efectivo.
4. Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.
5. Equipos, programas informáticos, entorno TIC y repositorios virtuales que se requerirán para poder prestar servicios como teletrabajador.
6. Obligaciones y prohibiciones especiales de los teletrabajadores y del empleador en la ejecución del contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria.
7. Métodos de evaluación y seguimiento al cumplimiento de las obligaciones, los cuales deberán ser los mismos métodos de evaluación que se realizan a los trabajadores o servidores presenciales.
8. Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador.
9. Descripción detallada de las diferentes etapas para la realización del proceso disciplinario.
10. Puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.
11. Descripción de las medidas y actividades de prevención y promoción en favor del teletrabajador y su inclusión en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
12. Acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo.

Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

**Artículo 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo.** Por regla general, le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales, programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador o servidor ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo, el trabajador o servidor, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.

**Artículo 2.2.1.5.20. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos.** El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno nacional, para el caso de los trabajadores o servidores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**Parágrafo.** Para la efectiva implementación del teletrabajo en el sector público, el servidor, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía.

**Artículo 2.2.1.5.21. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador.** El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador o servidor.

**Artículo 2.2.1.5.22. Alternancia y trabajo híbrido.** El empleador podrá determinar que el teletrabajo se desarrolle el modelo de alternancia o trabajo híbrido, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la implementación del teletrabajo suplementario.

**Artículo 2.2.1.5.23. Registro de Teletrabajadores.** El empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores, diligenciando debidamente el formulario digital que el Ministerio del Trabajo dispondrá para tal fin.

El Ministerio del Trabajo con el apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC, adelantará las gestiones requeridas para el diseño e implementación de un sistema de información de teletrabajo, en el cual las empresas y entidades públicas registrarán la vinculación y demás novedades de trabajadores o servidores incluidos en la modalidad de Teletrabajo.

Este sistema deberá contar con las interoperabilidades necesarias con las entidades del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, incluida la Planilla Integrada



Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

de Liquidación y Aportes (PILA) de manera que se tenga información actualizada de teletrabajadores en Colombia para generar información exacta que coadyuve a la toma de decisiones en cuanto a políticas, estrategias y actividades para fortalecer la modalidad de Teletrabajo en el país.

**Artículo 2.2.1.5.24. Estrategias para el fomento y adopción del Teletrabajo.** El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollarán estrategias de reconocimiento a los empleadores que implementen el teletrabajo, las cuales se regirán por los protocolos y manuales establecidos por estas entidades para tal fin.

**Artículo 2.2.1.5.25. Celebración del Día del Teletrabajo.** El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo promoverán la celebración del Día Nacional del Teletrabajo, con el objetivo de fomentar el teletrabajo en Colombia, incrementar los niveles de productividad, generar ciudades más sostenibles, promover la inclusión laboral, mejorar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos, trabajadores y servidores y fortalecer el uso efectivo de las TIC".

**Artículo 3. Vigencia y modificación y adición.** El presente Decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y modifica los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y adiciona los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C, a los

EL MINISTRO DEL TRABAJO

**ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BÁEZ**

Continuación del Decreto: "Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"

---

LA MINISTRA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS  
COMUNICACIONES

**CARMEN LIGIA VALDERRAMA ROJAS**

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN  
PÚBLICA

**NERIO JOSÉ ALVIS BARRANCO**

**BORRADOR**