	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLITICA DE TRABAJO EN CASA Y MODALIDADES DE TELETRABAJO	Versión: 01
		Páginas:

POLITICA DE TRABAJO EN CASA Y MODALIDADES DE TELETRABAJO

1. Objetivo

Establecer los lineamientos institucionales para la implementación, ejecución, seguimiento y control de las modalidades de Trabajo en Casa, Teletrabajo y Trabajo Remoto en CENDIDTER S.A.S., garantizando: el cumplimiento de la normatividad vigente, la protección de los derechos laborales, la desconexión laboral, los derechos laborales y la continuidad del servicio asistencial y administrativo.

2. Alcance

Esta política aplica a:

- Trabajadores asistenciales y administrativos.
- Personal de apoyo, seguridad y servicios generales.
- Directivos y coordinadores.
- Aprendices y estudiantes en práctica.
- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores con responsabilidades de cuidado (Ley 2466 de 2025).
- Contratistas con subordinación funcional.

Aplica en todas las sedes, áreas y modalidades de trabajo: presencial, híbrido, trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto.

3. MARCO NORMATIVO

Esta política se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 1618 de 2013 – Ajustes razonables y accesibilidad.
- Ley 2088 de 2021 – Trabajo en Casa.
- Ley 2121 de 2021 – Trabajo Remoto.
- Ley 1221 de 2008 – Teletrabajo.
- Decreto 1227 de 2022 – Reglamenta el Teletrabajo.
- Decreto 555 de 2022 – Reglamenta el Trabajo Remoto.
- Decreto 1072 de 2015 – SG SST.
- Ley 2191 de 2022 – Desconexión laboral.
- Ley 2466 de 2025 – Reforma laboral (jornada, trabajo de cuidado, ajustes razonables, obligaciones del empleador).
- Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre trabajo digno, accesibilidad, teletrabajo y protección reforzada.

4. MARCO CONCEPTUAL

- 4.1. Trabajo en Casa:** Modalidad excepcional, temporal y ocasional que permite al trabajador prestar sus servicios desde su domicilio u otro lugar autorizado, sin modificar las condiciones laborales pactadas.
- 4.2. Teletrabajo:** Modalidad laboral permanente o semipermanente que utiliza TIC para el desarrollo de funciones, sin requerir presencia física en el lugar de trabajo.
- 4.3. Trabajo Remoto:** Modalidad 100% digital en la cual toda la relación laboral —desde la contratación hasta la terminación— se ejecuta de manera remota.
- 4.4. Desconexión laboral:** Derecho del trabajador a no recibir comunicaciones ni asignaciones fuera de su jornada laboral.
- 4.5. Ajustes razonables:** Adecuaciones necesarias para garantizar accesibilidad y no discriminación a trabajadores con discapacidad.
- 4.6. Trabajo de cuidado:** Flexibilidad horaria para trabajadores responsables del cuidado de personas con discapacidad o adultos mayores del primer grado de consanguinidad.



	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLITICA DE TRABAJO EN CASA Y MODALIDADES DE TELETRABAJO	Versión: 01
		Páginas:

4.7. Elementos de trabajo: Equipos, herramientas, software, dispositivos y mobiliario suministrados por la empresa.

5. LINEAMIENTOS GENERALES

5.1. Principios institucionales

- Protección de derechos laborales.
- Igualdad y no discriminación.
- Accesibilidad y ajustes razonables.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Protección de datos personales.
- Desconexión laboral.
- Prohibición de exigir equipos propios.
- Prohibición de presencialidad injustificada.
- Jornada máxima legal o convencional.
- Registro de horas extras (Ley 2466 de 2025).
- Integración de estas modalidades al SG-SST.

6. TRABAJO EN CASA (Ley 2088 de 2021)

6.1. Naturaleza

- Temporal, excepcional y ocasional.
- No modifica condiciones laborales.
- No requiere contrato adicional, pero sí Acuerdo de Trabajo en Casa.
- Reporte, seguimiento y evaluación de actividades: El empleador nombrará el coordinador que supervisará las tareas encomendadas al trabajador, este le asignará las actividades o tareas y se fijarán los medios y herramientas que permitirán el seguimiento y evaluación del desempeño del trabajador.
- Facultad subordinante: El empleador mantendrá la capacidad subordinante, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador, es así como permanecen todas las obligaciones derechos y deberes.
- Evaluación de desempeño: El empleador por medio del coordinador de tareas o actividades determinará instrumentos, frecuencia y modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como mecanismos para el reporte y/o resultados de estas, por el tiempo que dure el trabajo en casa (estos deberán ser acordados previamente).

6.2. Condiciones

- Jornada máxima legal o la acordada entre las partes.
- Derecho a desconexión laboral.
- Prohibición de exigir equipos propios.
- Auxilio compensatorio equivalente al auxilio de transporte.
- Evaluación del puesto de trabajo por SG-SST.
- Ajustes razonables cuando aplique.

6.3. Obligaciones del empleador

- Suministrar equipos.
- Garantizar SST.
- Realizar seguimiento y evaluación.
- Mantener facultad subordinante.

6.4. Obligaciones del trabajador

- Cuidar los equipos.
- Cumplir normas de SST.
- Reportar novedades.



	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLITICA DE TRABAJO EN CASA Y MODALIDADES DE TELETRABAJO	Versión: 01
		Páginas:

6.5. Circunstancias excepcionales en las que se podrá requerir al trabajador para que acudan al centro de trabajo o sitio recreativo que el empleador disponga:

El empleador podrá requerir al trabajador en aquellos momentos que requiera apoyo en el centro de trabajo principal (domicilio o sede del empleador). El trabajador deberá asistir a las actividades programadas por el departamento de seguridad y salud en el trabajo, convocatoria que será enviada al trabajador con antelación, si el trabajador no asiste a dicha actividad, deberá cumplir con la jornada laboral en el espacio que esté programada la actividad de bienestar laboral.

6.6. Documentos adjuntos al contrato:

El empleador junto con el trabajador deberá suscribir un Acuerdo de Trabajo en Casa, especificando los días en que el trabajador acudirá al lugar de trabajo de manera presencial o desde su casa, según corresponda, además del documento correspondiente a la Política de Desconexión Laboral.

6.7. Término de trabajo en casa:

El trabajo en casa debido a que se genera por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual 1 por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que El TRABAJADOR pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

7. TRABAJO REMOTO (Ley 2121 de 2021 – Decreto 555 de 2022)

7.1. Naturaleza

- 100% digital.
- No se permite presencialidad.
- Contrato debe ser digital desde el inicio.

7.2. Condiciones contractuales: Debe incluir:

- Funciones.
- Jornada.
- Elementos de trabajo.
- Auxilios obligatorios (100% auxilio transporte).
- Seguridad informática.
- Ajustes razonables.
- Lugar de trabajo remoto.

7.3. Obligaciones del empleador

- Suministrar equipos.
- Reportar a ARL.
- Garantizar SST.
- Evaluar puesto de trabajo digital.

7.4. Obligaciones del trabajador

- Cuidar equipos.
- Reportar riesgos.
- Cumplir SST.

8. TELETRABAJO (Ley 1221 de 2008 – Decreto 1227 de 2022)

8.1. Naturaleza

- Permanente o semipermanente.
- Requiere Acuerdo de Teletrabajo.
- Requiere Plan de Teletrabajo (obligatorio).



	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLITICA DE TRABAJO EN CASA Y MODALIDADES DE TELETRABAJO	Versión: 01
		Páginas:

8.2. Obligaciones del empleador

- Reportar al MinTrabajo.
- Reportar a ARL.
- Suministrar equipos.
- Garantizar SST.
- Realizar matriz de riesgos por modalidad.
- Garantizar desconexión laboral.

8.3. Modalidades

- 8.3.1. **Teletrabajo autónomo:** Son trabajadores que desarrollan sus funciones desde un lugar elegido por ellos, utilizando TIC, sin necesidad de acudir de manera habitual a la sede de la empresa.
- 8.3.2. **Teletrabajo móvil:** Son teletrabajadores que no tienen un lugar fijo de trabajo; prestan sus servicios en movimiento, mediante dispositivos móviles y conexión a internet, especialmente en labores comerciales, logísticas, de supervisión u otras que requieran desplazamiento frecuente.
- 8.3.3. **Teletrabajo híbrido:** Modalidad que combina jornadas presenciales en la empresa con jornadas remotas en el hogar u otro lugar habilitado. Reemplaza la modalidad denominada “suplementario” y responde a esquemas de trabajo combinados o mixtos.
- 8.3.4. **Teletrabajo transnacional:** Modalidad en la cual el contrato de trabajo se celebra en Colombia, pero las funciones se ejecutan desde otro país, utilizando TIC. Se rige por la legislación laboral colombiana, sin perjuicio de las normas migratorias y de seguridad social aplicables.
- 8.3.5. **Teletrabajo temporal o emergente:** Modalidad que permite trasladar al teletrabajo, de manera excepcional y por un tiempo definido, a trabajadores que normalmente cumplen funciones presenciales, en casos de emergencias sanitarias, desastres naturales, cierres de instalaciones u otras situaciones similares.

9. TRABAJO DE CUIDADO (Ley 2466 de 2025)

- Derecho a solicitar horario especial.
- No afecta salario ni condiciones laborales.
- Debe formalizarse mediante anexo contractual.

10. DIVULGACIÓN Y VIGENCIA

La presente política será:

Publicada y divulgada a todos los grupos de interés.

Revisada anualmente o cuando se presenten cambios normativos.

Parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.


Se firma a los 24 días del mes de abril de 2026.

ALEXANDRA GIRALDO AGUDELO
 Gerente



	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLITICA DE TRABAJO EN CASA Y MODALIDADES DE TELETRABAJO	Versión: 01
		Páginas:

NORMA	VIGENCIA	APLICABILIDAD EN TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO
Constitución Política de Colombia (Arts. 25, 53, 54)	Vigente	Establece el derecho al trabajo digno, la primacía de la realidad, la igualdad, la estabilidad laboral y la protección reforzada de grupos vulnerables.
Código Sustantivo del Trabajo	Vigente	Regula la relación laboral, jornada, descansos, obligaciones del empleador y trabajador, estabilidad laboral y facultad subordinante.
Ley 1618 de 2013 – Ajustes razonables	Vigente	Exige accesibilidad y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en cualquier modalidad laboral.
Ley 2088 de 2021 – Trabajo en Casa	Vigente	Regula la modalidad excepcional, temporal y ocasional; prohíbe desmejorar condiciones laborales y exige auxilio compensatorio.
Ley 2121 de 2021 – Trabajo Remoto	Vigente	Crea la modalidad 100% digital; prohíbe presencialidad; exige contrato digital, auxilios, SST y reporte a ARL.
Ley 1221 de 2008 – Teletrabajo	Vigente	Regula el teletrabajo, sus modalidades, derechos, obligaciones y garantías.
Decreto 1227 de 2022 – Reglamenta el Teletrabajo	Vigente	Exige Plan de Teletrabajo, reporte al MinTrabajo, reporte a ARL, matriz de riesgos y evaluación del puesto.
Decreto 555 de 2022 – Reglamenta el Trabajo Remoto	Vigente	Regula contrato digital, auxilios, SST, prohibición de exigir equipos propios y evaluación del puesto remoto.
Ley 2191 de 2022 – Desconexión Laboral	Vigente	Garantiza el derecho a no recibir comunicaciones fuera de la jornada laboral.
Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral	Vigente	Modifica jornada (42 horas), trabajo de cuidado, ajustes razonables, obligaciones del empleador, registro de horas extras y protección reforzada.
Decreto 1072 de 2015 – SG-SST	Vigente	Obliga a integrar teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa al SG-SST, incluyendo matriz de riesgos, reporte de accidentes y actividades de prevención.
Convenio 155 de la OIT – Seguridad y Salud en el Trabajo	Vigente	Exige ambientes de trabajo seguros, incluso en modalidades no presenciales.
Convenio 190 de la OIT – Violencias y Acoso	Vigente	Obliga a prevenir acoso laboral y violencia en entornos digitales y remotos.

	CENDIDTER S.A.S. NIT. 900055393-0	Código: TH-MP-2026-001
	POLITICA DE TRABAJO EN CASA Y MODALIDADES DE TELETRABAJO	Versión: 01
		Páginas:

SENTENCIA	APLICABILIDAD	CONCORDANCIA
T-095 de 2018	Protección reforzada	Alta
	Reitera que el empleador debe implementar ajustes razonables y medidas de protección especial cuando existan condiciones de vulnerabilidad, aplicable a modalidades remotas.	
T-122 de 2020	Derechos en modalidades no presenciales	Plena
	Establece que el empleador debe garantizar condiciones adecuadas de trabajo, seguridad, conectividad y accesibilidad en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.	
T-184 de 2021	No discriminación	Fundamental
	Determina que cualquier trato diferenciado por condiciones personales o familiares constituye discriminación laboral, aplicable a modalidades flexibles.	
SU-075 de 2018	Prevalencia de derechos del menor	Fundamental
	Reitera que la organización del trabajo debe garantizar la protección prevalente de los derechos fundamentales, incluso en entornos remotos.	
T-291 de 2019	Ajustes razonables	Alta
	Obliga al empleador a implementar ajustes razonables para garantizar accesibilidad y no discriminación en cualquier modalidad laboral.	