

RESOLUCIÓN RECTORAL 11

Del 26 de febrero de 2026

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS LINEAMIENTOS DE CONTRATACIÓN DE COLOMBIANOS EN EL EXTRANJERO

EL RECTOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL NORTE en uso de las atribuciones legales y estatutarias y conforme al artículo 17, Literales I y P y el Artículo 25 Literales B y C, de los estatutos de la Institución y

CONSIDERANDO:

Que la Fundación Universitaria Católica del Norte, en ejercicio de su autonomía universitaria, administrativa y de gestión institucional, puede adoptar políticas, lineamientos, procedimientos y directrices internas orientadas al adecuado desarrollo de sus funciones misionales, administrativas y laborales, en armonía con la Constitución Política, la ley, sus estatutos y demás normas internas aplicables.

Que la Institución, en atención a la transformación de las dinámicas laborales, el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y la posibilidad de vincular talento humano colombiano que se encuentra residiendo en el exterior, requiere contar con lineamientos claros que orienten los procesos de selección, contratación, vinculación, seguimiento y gestión laboral de colaboradores que presten sus servicios desde fuera del territorio nacional.

Que la Ley 1221 de 2008 tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones

Que la Ley 2466 de 2025 incorporó dentro del ordenamiento laboral colombiano la modalidad de teletrabajo transnacional.

Que la contratación de colaboradores colombianos residentes en el extranjero implica la necesidad de definir reglas institucionales sobre la legislación aplicable, perfeccionamiento del contrato, jurisdicción competente, requisitos migratorios, condiciones de seguridad social, riesgos laborales, disponibilidad horaria, herramientas tecnológicas, compensación de costos, incapacidades médicas, exámenes ocupacionales, seguimiento al desempeño y demás aspectos propios de la relación laboral.

Que, de acuerdo con los lineamientos elaborados por la Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo de la Fundación Universitaria Católica del Norte, se busca establecer criterios institucionales para la contratación de colaboradores colombianos en el extranjero.

Que la Rectoría, como máxima autoridad ejecutiva de la Institución, se encuentra facultada para adoptar las medidas administrativas necesarias para la adecuada organización

interna, la gestión del talento humano, la prevención de riesgos institucionales y la implementación de lineamientos que orienten el cumplimiento normativo en materia laboral.

Que dichos lineamientos hacen parte integral del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Católica del Norte.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

PRIMERO. OBJETIVO: Adoptar los lineamientos institucionales de la Fundación Universitaria Católica del Norte para la contratación de colaboradores colombianos en el extranjero, bajo modalidades de teletrabajo que aseguren el cumplimiento de la legislación colombiana y de las normativas locales aplicables, así como la protección de los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo los aspectos relacionados con seguridad social y condiciones laborales, en el contexto del trabajo remoto prestado desde fuera de Colombia.

SEGUNDO. MARCO LEGAL Y NORMATIVO: La contratación de colaboradores colombianos bajo la modalidad de teletrabajo desde el extranjero se rige integralmente por la legislación colombiana. El presente lineamiento se fundamenta en el siguiente marco normativo, el cual define las obligaciones y derechos tanto para la Fundación Universitaria Católica del Norte como para el colaborador:

1. Normas Principales sobre Teletrabajo

- **Ley 1221 de 2008:** Es la norma fundamental que establece el marco general para promover y regular el teletrabajo en Colombia. Define el teletrabajo como una forma de organización laboral que no requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como soporte. La jurisprudencia ha ratificado que esta ley garantiza que el teletrabajo es una "verdadera relación laboral" y, por tanto, se rige por la legislación laboral colombiana.
- **Ley 2466 de 2025:** Esta ley moderniza la regulación del teletrabajo en Colombia, modificando y adicionando artículos a la Ley 1221 de 2008. Su aporte más relevante para estos lineamientos es la creación de la modalidad de Teletrabajo Transnacional, que se ajusta directamente al modelo de contratación de la Fundación Universitaria Católica del Norte, que estamos trabajando en estos lineamientos. La ley lo define de la siguiente manera:

"d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador

estaré a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano."

Además, esta ley introduce garantías específicas para los teletrabajadores transnacionales, como la obligatoriedad de la cobertura de Riesgos Laborales (ARL) en el extranjero.

2. Normas Complementarias:

- Ley 100 de 1993: Establece el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia. Conforme a esta ley, es obligatorio que el colaborador se mantenga afiliado y cotizando a los componentes de salud y pensión durante toda la vigencia del contrato, garantizando la continuidad de su protección social.
- Código Sustantivo del Trabajo (CST): Actúa como el marco general que regula todos los aspectos de la relación laboral no especificados en las leyes de teletrabajo. Esto incluye, entre otros, el tipo de contrato, las prestaciones sociales y las causales de terminación del vínculo laboral.

3. Criterio Auxiliar - Jurisprudencia de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional ha sido clara en proteger los derechos de los teletrabajadores, reconociendo que, a pesar de la flexibilidad de esta modalidad, se deben respetar plenamente las garantías laborales, constitucionales y legales. Ha enfatizado que el teletrabajo es una herramienta de inclusión laboral y que, aunque redefine conceptos como la subordinación, no elimina las obligaciones del empleador ni los derechos del trabajador.

TERCERO. CONTRATACIÓN: La contratación de colombianos residentes en el extranjero debe realizarse de acuerdo con los lineamientos establecidos en la Fundación Universitaria Católica del Norte, esto tiene como objetivo asegurar que el proceso de selección y contratación se lleve a cabo conforme a los criterios establecidos por la organización.

CUARTO. REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN: Además de cumplir con los lineamientos generales establecidos por la Fundación Universitaria Católica del Norte para los procesos de selección y vinculación de personal, los colombianos residentes en el extranjero que aspiren a ser contratados bajo la modalidad de teletrabajo deberán acreditar los siguientes requisitos adicionales:

1. Documentación migratoria válida: El aspirante deberá presentar copia del documento que le habilite legalmente para residir y trabajar desde el país en el que se encuentre, esto incluye, entre otros, visa de residencia o trabajo, permiso especial o cualquier otra figura migratoria exigida por la legislación local del país de residencia.
2. Certificación de lugar de residencia: Se deberá anexar una certificación o constancia que acredite el lugar de residencia actual del aspirante, con el fin de verificar el cumplimiento de las condiciones para el trabajo remoto internacional.

3. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Colombiano: El trabajador deberá mantenerse afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Colombia en sus componentes de salud, pensión y riesgos laborales, según lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y demás normas complementarias y en caso de no encontrarse afiliado al momento de la contratación, se gestionará su vinculación conforme a los procedimientos internos.
4. Conectividad y herramientas tecnológicas: El aspirante deberá contar con las condiciones tecnológicas adecuadas para el desarrollo del trabajo remoto, incluyendo acceso estable a internet, equipos de cómputo y canales de comunicación, conforme a las exigencias del cargo.
5. Disponibilidad horaria: Se deberá acordar la disponibilidad horaria del trabajador en función de la jornada laboral colombiana, buscando garantizar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y la coordinación con el equipo de trabajo en Colombia.

QUINTO. PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO: El contrato de trabajo suscrito entre la Fundación Universitaria Católica del Norte y el colaborador colombiano residente en el exterior se entenderá firmado, perfeccionado y ejecutado jurídicamente en Colombia, esto implica que la legislación aplicable será la colombiana, en su integridad, tanto en lo que respecta a derechos como a obligaciones laborales, por lo que la jurisdicción competente para dirimir cualquier controversia derivada del contrato será la jurisdicción laboral colombiana, para ello la Fundación Universitaria Católica del Norte dejará constancia expresa en el contrato de que, aunque las funciones se desarrollen desde el extranjero, el vínculo se rige por el derecho colombiano, como si las actividades se ejecutaran en el territorio nacional.

SEXTO. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: Se deberá especificar en el contrato de trabajo que el teletrabajo será realizado bajo un contrato colombiano, respetando las condiciones y beneficios establecidos en la legislación laboral colombiana bajo la modalidad que se requiera, sea a término fijo, indefinido o por obra o labor.

SÉPTIMO. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: Además de las condiciones contractuales establecidas para la relación contractual, se deben establecer condiciones específicas para el teletrabajo, como horario flexible, herramientas tecnológicas necesarias y control remoto de las tareas.

OCTAVO. CONDICIONES LABORALES: Para la contratación de colombianos residentes en el extranjero de manera particular, es necesario que en el contrato de trabajo se establezcan expresamente las condiciones laborales que el trabajador deberá cumplir, tales como jornada laboral y lugar de trabajo, dado que los horarios de trabajo deberán adaptarse a la realidad del teletrabajo en el extranjero, respetando la legislación colombiana como también especificar que el trabajador realizará su actividad laboral fuera del país, pero bajo las condiciones laborales colombianas.

NOVENO. HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN DE COSTOS

Si bien la prestación de servicios desde el extranjero obedece a la decisión voluntaria del colaborador, quien asume los costos derivados de su residencia en otro país (tales como

impuestos locales, logística de vivienda y permisos migratorios), la Fundación Universitaria Católica del Norte, en cumplimiento de sus obligaciones legales como empleador, establece los siguientes lineamientos sobre las herramientas de trabajo y los costos asociados a la ejecución de las labores:

- 1. Suministro de Herramientas:** Por regla general, la Fundación Universitaria Católica del Norte proveerá el software y programas necesarios para el correcto desempeño de las funciones del teletrabajador.
- 2. Acuerdo sobre Herramientas Propias:** En cuanto a los equipos de cómputo, de mutuo acuerdo, el colaborador podrá utilizar sus propios equipos y herramientas de trabajo. En este caso, se pactará en el contrato de trabajo o en un otrosí una compensación económica mensual por el uso de dichos equipos, conforme a lo estipulado en el Decreto 1227 de 2022. El colaborador será responsable de mantener sus equipos en buen estado funcional.
- 3. Compensación por Conectividad y Energía:** Para compensar los costos de conectividad y energía en los que incurre el colaborador para el desarrollo de sus funciones, se aplicará lo siguiente:
 - Para colaboradores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la Fundación Universitaria Católica del Norte otorgará el Auxilio de Conectividad, en los términos y condiciones definidos en la Ley 2466 de 2025, el cual reemplaza el auxilio de transporte y será base para la liquidación de prestaciones sociales.
 - Para colaboradores que devenguen dos (2) o más salarios mínimos legales mensuales vigentes, la Fundación Universitaria Católica del Norte y el colaborador podrán pactar, de mutuo acuerdo, un auxilio mensual para compensar los costos de los servicios de internet y energía. Este acuerdo deberá constar por escrito.

DÉCIMO. RESPONSABILIDAD MIGRATORIA: Será responsabilidad exclusiva del colaborador cumplir con la normativa migratoria, tributaria y laboral del país en el que reside, esto incluye, entre otros aspectos, la obtención y vigencia de permisos de residencia o trabajo, el cumplimiento de las obligaciones fiscales ante las autoridades extranjeras y la observancia de la legislación del país en cuanto a la permanencia o regularización de ciudadanos extranjeros. La Fundación Universitaria Católica del Norte no asumirá ninguna gestión ni responsabilidad ante autoridades extranjeras, ni en la tramitación de visados, permisos o registros migratorios, por lo que el colaborador, en el momento de su vinculación, deberá firmar una declaración juramentada donde manifieste que se encuentra en situación migratoria regular y que asume íntegramente las consecuencias derivadas de su condición de residente o visitante en el país donde ejecute sus funciones.

DÉCIMO PRIMERO. PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS LABORALES: El trabajador tendrá derecho al disfrute de vacaciones conforme a lo establecido en la Ley colombiana, aun encontrándose por fuera del país, así mismo, tendrá derecho al reconocimiento de la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre las cesantías de acuerdo con la regulación normativa vigente colombiana.

DÉCIMO SEGUNDO. COTIZACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL: El trabajador colombiano que, estando vinculado laboralmente con la Fundación Universitaria Católica del Norte, resida en el exterior y preste sus servicios bajo modalidad de teletrabajo, deberá

mantenerse afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral colombiano, específicamente en los componentes de salud y pensión, durante toda la vigencia del contrato laboral.

La Fundación Universitaria Católica del Norte será responsable de realizar mensualmente la liquidación y el pago de los aportes mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), tomando como base de cotización el salario mensual pactado contractualmente, esta obligación se asume en los mismos términos que para cualquier trabajador residente en el territorio nacional, garantizando así la continuidad en la protección social y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia laboral.

DÉCIMO TERCERO. COBERTURA DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (ARL): De conformidad con la modalidad de Teletrabajo Transnacional, establecida en la Ley 2466 de 2025, la Fundación Universitaria Católica del Norte garantizará la afiliación del colaborador al Sistema General de Riesgos Laborales durante toda la vigencia del contrato.

La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliado el colaborador deberá garantizar la cobertura integral frente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales que ocurran en el país donde se presten los servicios.

Dicha cobertura, proporcionada a través de la póliza contratada por la Fundación Universitaria Católica del Norte, incluye, entre otros beneficios, la atención de contingencias de origen laboral, asistencia en salud, repatriación del cuerpo en caso de fallecimiento y demás prestaciones asistenciales y económicas dispuestas en la legislación colombiana.

En caso de ser necesario y para complementar la protección, la Fundación Universitaria Católica del Norte podrá contratar seguros adicionales en el extranjero, cuyos costos correrán por cuenta del empleador, tal como lo establece la normativa vigente.

DÉCIMO CUARTO. INCAPACIDADES MÉDICAS: El reconocimiento de incapacidades médicas en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud colombiano está condicionado a que estas sean prescritas y gestionadas a través de una Entidad Promotora de Salud (EPS) en la cual el trabajador se encuentre afiliado, sin embargo, debido a la limitación territorial del sistema, las EPS colombianas únicamente están facultadas para cubrir servicios asistenciales y emitir incapacidades dentro del territorio nacional.

En consecuencia, para los trabajadores que trabajan de forma permanente desde el extranjero, la expedición y reconocimiento de incapacidades por parte del sistema de salud colombiano solo será procedente cuando el trabajador mantiene de forma voluntaria su afiliación activa a una EPS en Colombia, y cuando la incapacidad es emitida directamente por dicha EPS o por una institución prestadora de servicios de salud con la cual esta tenga convenio autorizado.

Cuando el trabajador no esté afiliado a una EPS colombiana, o cuando la incapacidad sea emitida por un profesional o entidad de salud en el país de residencia sin vínculo con el sistema colombiano, no habrá lugar al reconocimiento de incapacidades laborales conforme a la legislación nacional, en estos casos, la situación deberá ser evaluada internamente por la Fundación Universitaria Católica del Norte, quien podrá considerar su validación

excepcional como una ausencia justificada, licencia no remunerada o bajo el mecanismo que se acuerde entre las partes, sin que ello genere una obligación legal para el empleador.

DÉCIMO QUINTO. EXÁMENES OCUPACIONALES: En cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la normatividad colombiana, la Fundación Universitaria Católica del Norte exige la realización de los exámenes médicos ocupacionales a todos sus trabajadores, incluyendo aquellos que residan en el extranjero y desarrollen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo.

Dado que la relación laboral se rige por la legislación colombiana, los exámenes ocupacionales deberán cumplir con los siguientes lineamientos:

- **Examen médico de ingreso:** Será obligatorio realizar un examen médico de ingreso antes de formalizar la vinculación laboral, donde al estar ubicados fuera del país, este podrá ser realizado a través de una institución prestadora de servicios de salud en el país de residencia, siempre que cuente con licencia para ejercer y el profesional sea debidamente acreditado, e informe médico deberá ser remitido a la Fundación Universitaria Católica del Norte, cumpliendo con los requisitos de confidencialidad y formato establecidos.
- **Validación por parte del proveedor de salud ocupacional en Colombia:** La información del examen médico realizado en el exterior será evaluada y validada por el proveedor de salud ocupacional de la Fundación Universitaria Católica del Norte, con el fin de garantizar la idoneidad de este y verificar la aptitud del trabajador para asumir las funciones del cargo.
- **Exámenes periódicos y de egreso:** Cuando aplique, los exámenes médicos periódicos y de egreso seguirán los mismos criterios del examen de ingreso: podrán ser realizados en el país de residencia del trabajador, con validación posterior en Colombia. Estos exámenes deberán realizarse conforme a la periodicidad definida por el SG-SST y de acuerdo con los riesgos asociados al cargo.
- **Costos asociados:** Los costos de los exámenes médicos realizados en el extranjero deben ser asumidos por el candidato, sin embargo, estos podrían ser cubiertos total o parcialmente por la entidad, o reembolsados al trabajador previa presentación de los soportes respectivos, según se determine en cada caso.
- **Requisitos mínimos del informe médico:** El informe médico ocupacional deberá presentarse en su versión original en español o, si ha sido emitido en otro idioma, con una traducción oficial certificada, este deberá contener la identificación del trabajador (nombre completo, número de identificación y país de residencia), la identificación del profesional de salud que realiza la evaluación (nombre, número de licencia o registro profesional y entidad que expide la certificación), el tipo de examen (ingreso, periódico o egreso), la fecha de realización (día, mes y año), el diagnóstico ocupacional (evaluación de las condiciones de salud del trabajador en relación con el cargo a desempeñar), el concepto de aptitud (apto, apto con restricciones o no apto) y la firma del profesional responsable, incluyendo su sello.

DÉCIMO SEXTO. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: De conformidad con la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables, los teletrabajadores que laboren desde el extranjero bajo un contrato de trabajo celebrado en Colombia se encuentran cubiertos por el Sistema General de Riesgos Laborales. La Administradora de

Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliado el trabajador garantizará la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que ocurran en el país donde se presten los servicios.

En cumplimiento de su deber de protección, la Fundación Universitaria Católica del Norte implementará las acciones de prevención y control necesarias en el marco de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme al Decreto 1072 de 2015. Dicho sistema contemplará medidas específicas y adaptadas a la modalidad de teletrabajo transnacional para identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados, garantizando así el bienestar físico y mental del trabajador; y se desarrollarán con alcance razonable según la ubicación, normatividad local y tipo de funciones desempeñadas.

DÉCIMO SÉPTIMO. MODALIDAD DE PAGO: La remuneración de los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios desde el exterior se realizará, por regla general, en pesos colombianos. No obstante, las partes podrán acordar expresamente en el contrato una modalidad distinta, incluyendo el pago en moneda extranjera, siempre que exista consentimiento claro por parte del trabajador y se garantice el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y tributarias correspondientes. Deberá tenerse en cuenta además que, atendiendo a las condiciones particulares de la cuenta del colaborador, el depósito podría tardar algunos días más en hacerse efectivo, sin que esto se vea como un retardo en el pago.

DÉCIMO OCTAVO. TERMINACIÓN DEL CONTRATO: El contrato de trabajo podría dar por finalizado en cualquier momento, en caso de estar bajo una de las causales de terminación establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo o luego de demostrarse responsable de una de las faltas contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, esto independientemente de que el trabajador se encuentre fuera del país ni el tipo de contratación.

DÉCIMO NOVENO. FLEXIBILIDAD LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: La Fundación Universitaria Católica del Norte permitirá la implementación de medidas de flexibilidad laboral para aquellos trabajadores que acrediten ser cuidadores principales de personas con discapacidad, siempre que estas personas correspondan a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, y que la naturaleza del trabajo lo permita.

Las alternativas de flexibilidad podrán incluir la adopción de horarios flexibles o la implementación de modalidades como el trabajo en casa o remoto, previo acuerdo con la Institución, para acceder a estas medidas, el trabajador deberá presentar una certificación que acredite su condición de cuidador y formalizar el acuerdo correspondiente con su jefe inmediato y con la Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo.

VIGÉSIMO. SOFTWARE, LICENCIAMIENTO Y SOPORTE TÉCNICO: Para la correcta prestación de sus funciones, la Fundación Universitaria Católica del Norte proveerá al colaborador las licencias de software y el acceso a las plataformas de comunicación y trabajo requeridas. Así mismo, garantizará la capacitación periódica y el soporte técnico remoto para el uso de estas tecnologías.

VIGÉSIMO PRIMERO. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO: Se debe asegurar tener canales de seguimiento al cumplimiento de las obligaciones laborales donde se garantice la productividad y bienestar laboral, para ello se dispondrán protocolos de comunicación con el trabajador.

VIGÉSIMO SEGUNDO. VIGENCIA: Este lineamiento entra a regir a partir de su socialización y deroga otras disposiciones que contravengan las promulgadas en estos lineamientos.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santa Rosa de Osos, a los veintiséis (26) días del mes de febrero de 2026



PBRO. DIEGO LUIS RENDÓN URREA
Rector



ADRIANA MARIA OSSA ZULUAGA
Secretaria general

Proyecto,
Andrea Johana Rendón
Líder de Relaciones Laborales