



**CONSEJO DE ESTADO**  
**SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO**  
**SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN A**

Bogotá D.C., primero (1) de octubre de dos mil veinticinco (2025)

**Referencia:** Nulidad  
**Radicado:** 11001-03-25-000-2024-00109-00 (1889-2024)  
**Demandante:** Roger Adrián Villalba Ortega  
**Demandado:** Ministerio del Trabajo- Presidencia de la República-  
Departamento Administrativo de la Función Pública-Ministerio  
de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

**Tema:** Auto que resuelve solicitud de medida cautelar  
**Decisión:** Niega la medida cautelar de suspensión provisional

El Despacho decide la medida cautelar de suspensión provisional solicitada respecto de los artículos 2.2.1.5.19, 2.2.1.5.20 y 2.2.1.5.21 del Decreto 1072 de 2015<sup>1</sup>, expedido por la Presidencia de la República.

### I. ANTECEDENTES

#### Hechos

1. La Ley 1221 de 2008 reguló el teletrabajo y lo definió como una modalidad laboral que se ejecuta con apoyo en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) dentro de una relación laboral dependiente, sin exigir la presencia física del trabajador en un lugar específico. En su artículo 6, fijó obligaciones especiales a cargo del empleador, entre ellas proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos del teletrabajador, las conexiones, los programas, el valor de la energía y los desplazamientos ordenados al trabajador para el cumplimiento de sus funciones.

2. El presidente de la República, en ejercicio de la potestad reglamentaria prevista en el artículo 189.11 de la Constitución Política, expidió el Decreto 1227 del 18 de julio de 2022, «Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8, 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 régimen de teletrabajo».

#### La solicitud de la medida cautelar

3. La parte actora sostuvo que los artículos 2.2.1.5.19, 2.2.1.5.20 y 2.2.1.5.21 del Decreto 1227 de 2022 son contrarios al numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008. Esta disposición establece:

---

<sup>1</sup> Aunque en el escrito de solicitud de medida cautelar y en la demanda la parte actora pidió la suspensión provisional del artículo 1° del Decreto 1227 de 2022, revisado esos documentos se observa que los cargos se dirigen únicamente contra los artículos 2.2.1.5.19, 2.2.1.5.20 y 2.2.1.5.21, adicionados al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en virtud del artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. En consecuencia, el despacho realizará el estudio de la medida cautelar sobre dichas disposiciones.



## **ARTÍCULO 6o. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.**

(..)

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

4. Manifestó que el artículo 2.2.1.5.20<sup>2</sup> es contrario a las garantías que consagra en favor del trabajador o servidor público la Ley 1221 de 2008, porque radica en cabeza de este el deber de asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía si así lo acuerdan las partes.

5. Adicionalmente, indicó que el Gobierno nacional no puede exceder su potestad reglamentaria al permitir que el trabajador y el empleador pacten un auxilio mensual compensatorio de los costos de internet, telefonía móvil y fija, y energía, «toda vez que el monto pactado puede ser inferior al valor real que debe asumir el teletrabajador», lo que, en su criterio, desmejora las condiciones y garantías mínimas del trabajador, en contravía de lo dispuesto en el artículo 14 del CST.

6. Frente a los artículos 2.2.1.5.19<sup>3</sup> y 2.2.1.5.21<sup>4</sup>, señaló que estos son contrarios al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 al permitir que «el trabajador o servidor ponga a disposición del empleador sus propios equipos y herramientas de trabajo», y, además, «obliga al trabajador a mantener sus equipos en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio», sin que tampoco se garantice una retribución por esta obligación.

7. En su criterio, el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 establece como deber de los empleadores proveer y garantizar i) el mantenimiento de los equipos, ii) las conexiones, iii) los programas, iv) el valor de la energía y v) los elementos y medios

---

<sup>2</sup> ARTÍCULO 2.2.1.5.20. Auxilio Compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre exoneración de pago servicios públicos al empleador o entidad pública. El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía. Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, el trabajador o el servidor público, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.

<sup>3</sup> ARTÍCULO 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y 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.

<sup>4</sup> 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 servidora.



de trabajo; por lo que las normas demandadas trasladan al teletrabajador, a través de reglamento, obligaciones que son propias del empleador.

### **Trámite de la medida cautelar**

8. Mediante auto del 26 de septiembre de 2024<sup>5</sup> el despacho dispuso correr traslado de la solicitud de la medida precautoria por el término de 5 días, tiempo durante el cual las entidades accionadas se opusieron al decreto de la cautela por las siguientes razones:

### **Pronunciamiento del Ministerio del Trabajo**

9. La parte demandada se opuso a la solicitud de medida y para el efecto sostuvo que el Decreto 1227 de 2022 fue expedido en ejercicio legítimo de la potestad reglamentaria prevista en el artículo 189.11 de la Constitución Política. En su criterio, el demandante no acreditó una contradicción ostensible entre las disposiciones acusadas y las normas superiores, pues las medidas previstas en el decreto constituyen un desarrollo de la regulación de la figura del teletrabajo y no una modificación de las obligaciones fijadas por el legislador.

10. Agregó que la solicitud de medida cautelar no cumple con los requisitos previstos en el artículo 231 del CPACA, dado que no demuestra la apariencia de violación normativa, ni la configuración de un perjuicio que haga necesaria la suspensión del acto acusado. Sostuvo, además, que el decreto demandado se ajusta a los principios de eficiencia y legalidad de la función pública, y que su suspensión anticipada afectaría a la implementación de la política pública de teletrabajo, sin que exista fundamento suficiente para apartarse de la presunción de legalidad que ampara los actos administrativos.

### **Pronunciamiento del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones**

11. Se opuso a la solicitud de suspensión provisional porque los argumentos expuestos en la demanda confunden los cargos de nulidad con los fundamentos propios de la medida cautelar, sin cumplir la carga argumentativa autónoma prevista en el artículo 231 del CPACA. Señaló que la parte demandante no acreditó que la aplicación de las disposiciones contenidas en el Decreto 1227 de 2022 genere un perjuicio concreto que haga necesaria su suspensión inmediata.

12. Igualmente, sostuvo que las disposiciones cuestionadas no desconocen la Ley 1221 de 2008 sino que la desarrolla dentro de la potestad reglamentaria que tiene el presidente de la República, pues se precisaron las condiciones de aplicación del teletrabajo y se armonizaron con las nuevas dinámicas tecnológicas. A su juicio, el decreto demandado no disminuye garantías ni traslada cargas indebidas, sino que busca promover la eficiencia y flexibilidad del teletrabajo, por lo que no se advierte una contradicción normativa manifiesta que habilite la suspensión provisional solicitada.

---

<sup>5</sup>Índice 11 de la plataforma SAMAI del Consejo de Estado.



### **Pronunciamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública**

13. El Departamento Administrativo de la Función Pública se opuso a la suspensión provisional porque considera que la petición carece de precisión y proporcionalidad, pues pretende extender los efectos de la suspensión a normas frente a las cuales no se formuló cargo alguno.

14. De igual manera, manifestó que el Decreto 1227 de 2022 se expidió en el marco de la potestad reglamentaria del presidente de la República, con fundamento en el artículo 8 de la Ley 1221 de 2008. Señaló que su contenido no desborda el marco legal reglamentado, sino que lo desarrolla al establecer pautas de organización y funcionamiento del teletrabajo.

15. Según esta entidad, no existe violación manifiesta de las normas superiores, ni se acreditó un perjuicio concreto que haga procedente la suspensión provisional, razón por la cual solicitó negar la medida cautelar.

### **Pronunciamiento de la Presidencia de la República**

16. La Presidencia de la República se opuso a la medida cautelar solicitada, pues considera que carece de una argumentación autónoma dado que la parte actora se limitó a reiterar los cargos de nulidad de la demanda sin demostrar de manera concreta cómo se configuraba la violación exigida por el artículo 231 del CPACA. En su criterio, la solicitud no cumple con la carga mínima de sustentación que permita adoptar una decisión excepcional como la suspensión de un acto administrativo de carácter general.

17. Expuso, además, que el Decreto 1227 de 2022 fue expedido en el ejercicio legítimo de la potestad reglamentaria del presidente de la República, en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008. Indicó que las disposiciones cuestionadas no implican una reducción de las garantías legales sino que constituyen precisiones necesarias para la adecuada implementación del teletrabajo. Finalmente, advirtió que la suspensión provisional afectaría la seguridad jurídica y la ejecución de la política pública en esta materia, sin que la parte actora haya demostrado la existencia de un riesgo cierto de ineficacia, motivo por el cual solicitó negar la medida cautelar.

## **II. CONSIDERACIONES**

### **Competencia**

18. De conformidad con lo establecido en el literal h) del artículo 125 del CPACA, le corresponde al despacho adoptar la decisión sobre la solicitud de medida cautelar de suspensión provisional de las disposiciones del Decreto 1072 de 2015.



## Problema jurídico

19. El problema jurídico consiste en determinar si debe decretarse la medida cautelar de suspensión provisional de los artículos 2.2.1.5.19, 2.2.1.5.20 y 2.2.1.5.21, adicionados al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022. En criterio de la parte actora, dichas disposiciones son contrarias al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 al trasladar al teletrabajador obligaciones que el legislador asignó de manera exclusiva al empleador, lo que configura un exceso en el ejercicio de la potestad reglamentaria del Gobierno Nacional.

20. A efectos de abordar el asunto, se estima necesario analizar: (i) los requisitos de la suspensión provisional y (ii) los límites de la potestad reglamentaria de cara a las normas que se aducen como violadas.

## Análisis del problema jurídico

21. Las medidas cautelares son instrumentos jurídico – procesales previstos en el ordenamiento jurídico para proteger y garantizar, de forma temporal, el objeto del proceso y la efectividad de la eventual sentencia favorable a las pretensiones de la demanda, sin que el mismo, tal como lo dispone expresamente la ley, implique un prejuzgamiento<sup>6</sup>.

22. Estos mecanismos, en lo que concierne a los procesos que se ventilan ante esta jurisdicción, se encuentran regulados en los artículos 229 y siguientes del CPACA, normas en las que se clasificaron las medidas cautelares en (i) preventivas, (ii) conservativas, (iii) anticipativas y (iv) de suspensión<sup>7</sup>.

23. De los artículos 229 y 233 se desprenden varias reglas que devienen en forzosas a efectos de adoptar la presente decisión:

- (i) Se puede adoptar cualquier clase de medida cautelar que garantice el objeto del proceso (preventivas, conservativas, anticipativas y/o de suspensión).
- (ii) Se prevé una regla flexible ateniende a la oportunidad para solicitar y decretar medidas cautelares, permitiendo que las peticiones al respecto se eleven hasta antes de que se dicte la sentencia de última instancia.
- (iii) La diferencia entre solicitar medidas cautelares con la presentación de la demanda o en oportunidad diferente (es decir, durante el trámite del proceso) radica en el cauce procedimental a seguir previa adopción/decreto de la misma (específicamente en lo que respecta a la forma del traslado a la contraparte y la oportunidad para decidir).

24. La procedencia de la suspensión provisional exige la verificación de los requisitos previstos en el artículo 231 del CPACA, entre estos, que del resultado de

<sup>6</sup> Ley 1437 de 2011. Artículo 229.

<sup>7</sup> Artículo 230 ídem.



la confrontación entre el acto administrativo acusado y las normas invocadas como desconocidas se pueda apreciar sumariamente una vulneración de las disposiciones superiores. Según esta disposición, los requisitos sustanciales para la procedencia de la suspensión provisional son:

- Violación de las normas invocadas como vulneradas a partir de un estudio del acto demandado o de las pruebas aportadas con la solicitud;
- En caso de que se solicite restablecimiento del derecho o indemnización de perjuicios, se deberá probar la existencia del derecho o del perjuicio.

25. Por lo tanto, el estudio y la resolución de la solicitud de medida cautelar de suspensión provisional exige que el juez de lo contencioso administrativo realice un análisis de legalidad para determinar de manera provisional que las normas demandadas son contrarias a las superiores invocadas como desconocidas. De encontrarse tal contradicción, en aras de proteger el objeto del proceso, el juez podrá suspender provisionalmente los efectos de las normas cuestionadas.

26. Para resolver el asunto que se estudia en esta providencia es importante tener en cuenta que objeto de la Ley 1221 de 2008 fue la de promover y regular el teletrabajo en Colombia como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones. En el artículo 6 de esta ley se establecieron obligaciones especiales a cargo del empleador para esta nueva modalidad de trabajo, entre ellas, la de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos ordenados por él, necesario para desempeñar las funciones.

27. Esta disposición constituye la norma de contraste del asunto objeto de estudio, pues es la que fija el marco legal de las obligaciones patronales en el teletrabajo y frente a la cual debe analizarse el alcance del reglamento expedido por el Gobierno Nacional.

28. Por su parte, el Decreto 1227 de 2022 adicionó varios artículos al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, con el objeto de actualizar el régimen reglamentario del teletrabajo. Su expedición estuvo marcada en el contexto de los profundos cambios que trajo consigo la pandemia del COVID-19, los cuales transformaron las dinámicas laborales y tecnológicas a nivel global. Esta coyuntura obligó al Gobierno a expedir nuevas normas y actualizar las existentes, con el fin de generar instrumentos que permitieran a empleadores y trabajadores enfrentar esta nueva realidad.

29. En ese marco, se incorporaron disposiciones específicas sobre teletrabajo, particularmente en lo relativo al uso de equipos, la compensación por servicios públicos y el reconocimiento por herramientas propias del trabajador. En ese contexto, el Gobierno Nacional consideró indispensable precisar la forma en que debían cumplirse las obligaciones patronales, introduciendo mecanismos que brindaran flexibilidad operativa, sin suprimir este deber legal.

30. En dicho contexto, se impone determinar si las disposiciones cuestionadas constituyen una extralimitación de la potestad reglamentaria por parte del Gobierno



Nacional al establecer figuras como el auxilio compensatorio y la compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador como mecanismo para el cumplimiento de los deberes impuesto al empleador en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.

31. En este sentido, la jurisprudencia de esta Corporación<sup>8</sup>, ha precisado que la potestad reglamentaria prevista en el artículo 189.11 de la Constitución Política<sup>9</sup> tiene como finalidad la ejecución material de la ley mediante la expedición de normas subordinadas que permitan hacerla efectiva. En esta medida, el ejecutivo puede precisar definiciones, aclarar procedimientos y establecer mecanismos técnicos o instrumentales que hagan posible su aplicación.

32. La potestad reglamentaria encuentra sus límites en dos planos: (i) el material, que consiste en no alterar la sustancia de la ley y (ii) el funcional, que exige orientar el reglamento a la ejecución de los mandatos legales. Cualquier exceso en estos límites configura un desbordamiento de la competencia reglamentaria.

33. Del examen de los artículos 2.2.1.5.19, 2.2.1.5.20 y 2.2.1.5.21 del Decreto 1227 de 2022 se advierte que todos ellos persiguen un mismo propósito, el cual es materializar el deber del empleador previsto en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, introduciendo mecanismos prácticos para la provisión y el sostenimiento de las condiciones materiales del teletrabajo como las figuras del auxilio y la compensación. Incluso, recientemente, el Legislador, en el artículo 53 de la Ley 2466 de 2025, creó la figura del auxilio de conectividad como un mecanismo tendiente a materializar las obligaciones del empleador en el contexto del teletrabajo.

34. Estas figuras buscan, en un ámbito que varía de manera rápida y constante como lo es el ecosistema de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que empleador y trabajador cuenten con varias opciones y alternativas tendientes a que se materialice la figura del teletrabajo. En efecto, ante el riesgo de que por limitaciones presupuestarias y organizativas de las empresas privadas y de las entidades estatales no se pueda proveer rápidamente al trabajador de los equipos y programas requeridos, suspendiéndose la utilización de esta nueva modalidad de trabajo; las disposiciones cuestionadas permiten que el trabajador pueda realizar sus labores con sus propios bienes a cambio de un auxilio o compensación que se deberá pactar siempre de común acuerdo.

---

<sup>8</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 21 de octubre de 2010, Radicación 11001-03-25-000- 2005-00125-00(5242-05), CP: Alfonso Vargas Rincón. Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 6 de julio de 2017, Radicación 11001-03-24-000-2008-00390-00(0585-09), CP: William Hernández Gómez. «La jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como del Consejo de Estado, se ha referido al ejercicio debido y a los límites de dicha atribución. Al respecto, esta Sección señaló que la función que cumple el Gobierno con el ejercicio del poder reglamentario es la de complementar la ley, en la medida en que sea necesario para lograr su cumplida aplicación, cuando se requiera, por ejemplo, precisar definiciones o aclarar etapas del procedimiento previsto en aquella, con el propósito de permitir su ejecución».

<sup>9</sup> Artículo 189 Constitución Política de Colombia: Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: (...)

11: Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.



35. La utilización de equipos propios mediante acuerdo, la fijación bilateral de un auxilio compensatorio por servicios públicos y la compensación por el uso de propias herramientas del trabajador, lejos de modificar la obligación legal, la materializan en términos que responden a la diversidad de escenarios en los que se desarrolla esta nueva modalidad laboral. En consecuencia, no se observa un exceso reglamentario, sino un desarrollo razonable y armónico de la ley que buscan materializar la figura del teletrabajo en el país.

36. Bajo este enfoque, las disposiciones cuestionadas se enmarcan en el ámbito legítimo de la potestad reglamentaria, pues se limitan a desarrollar la forma en que se cumplen las obligaciones legales en contextos dinámicos y buscan la implementación de la figura del teletrabajo permitiendo diversas alternativas para su ejecución. Las disposiciones acusadas no suprimen ni modifican el deber patronal de garantizar los medios del teletrabajo, sino que complementan la ley en aspectos técnicos y operativos al permitir que existen diversas figuras para el cumplimiento de este deber patronal.

37. En ese sentido, tampoco se advierte que las normas acusadas trasladen las obligaciones patronales al servidor público o empleado, dado que, *prima facie*, la compensación establecida justamente apunta a restablecer las cargas que asuma el trabajador por el uso y mantenimiento de sus propios equipos, así como por los costos de servicios anexos a la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

38. Por otra parte, es importante resaltar que el artículo 229 del CPACA dispone que las medidas cautelares tienen como finalidad proteger y garantizar, provisionalmente el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia. En el caso de la medida de suspensión provisional esta protección se configura con la suspensión de los efectos de las normas que son contrarias a las disposiciones superiores. Como se explicó, el despacho no advierte la ilegalidad de las normas cuestionadas, pero si considera que acceder a la suspensión provisional podría poner en riesgo a las personas que ejercen sus labores y funciones en la modalidad de teletrabajo con las figuras de pactos de auxilio o compensatorios, lo que las obligaría a perder la oportunidad de ejercer sus labores mediante esta nueva modalidad de trabajo.

39. Es decir, la suspensión de los artículos 2.2.1.5.19, 2.2.1.5.20 y 2.2.1.5.21 del Decreto 1227 de 2022 produciría como consecuencia inmediata dejar sin regulación aspectos concretos del teletrabajo que la Ley 1221 de 2008 no desarrolló en detalle. En efecto, mientras el artículo 6 de dicha ley señala de manera general que el empleador debe proveer los equipos de trabajo, garantizar el mantenimiento de estos, el valor de la energía y desplazamientos ordenados por él, los artículos reglamentarios demandados precisan la forma en que esas obligaciones se pueden materializar en la práctica, lo cual explica la necesidad de que se haya ejercido la potestad reglamentaria amén de la utilidad de dicha reglamentación.

40. Por ende, suspender dichos artículos supondría que, durante el trámite del proceso, empleadores y trabajadores carezcan de figuras normativas que permitan aplicar de manera efectiva el deber establecido en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008. En lugar de preservar la figura del teletrabajo que pretende implementar y



consolidar el legislador, la suspensión de las normas demandadas generaría un vacío normativo que afectaría la seguridad jurídica de los beneficiarios de estos acuerdos y la continuidad de una política pública laboral que requiere reglas claras para su operatividad.

41. En consecuencia, los planteamientos formulados no permiten, en esta etapa preliminar, advertir la vulneración de la norma superior invocada como desconocida, por lo que se negará la solicitud de suspensión provisional.

42. Finalmente, es pertinente recordar que, conforme al artículo 229 del CPACA, la decisión adoptada en esta etapa preliminar no implica prejuzgamiento sobre el fondo del asunto.

En consecuencia, el Despacho

### III. RESUELVE

**PRIMERO: NEGAR** la medida cautelar de suspensión provisional de los artículos 2.2.1.5.19, 2.2.1.5.20 y 2.2.1.5.21, adicionados al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) por el artículo 2 del Decreto 1227 de 2022.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**JUAN CAMILO MORALES TRUJILLO**  
Consejero de Estado

CONSTANCIA: La presente providencia fue firmada electrónicamente en la plataforma del Consejo de Estado denominada SAMAI. En consecuencia, se garantiza la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta, de conformidad con el artículo 186 del CPACA.