

RESOLUCIÓN RECTORAL Nro. 1227

Octubre 23 de 2026

"Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de Desconexión Laboral de la Fundación Universitaria María Cano"

El Rector de la Fundación Universitaria María Cano, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política reconoce el trabajo en condiciones dignas y justas, la dignidad humana, el derecho al descanso y la protección de la salud física y mental de los trabajadores.
2. Que la Ley 2191 de 2022 reguló el derecho a la desconexión laboral y estableció la obligación de toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada de contar con una política interna de desconexión laboral que determine la forma de garantizar este derecho, los lineamientos de uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, los mecanismos para la presentación de quejas y el procedimiento interno para su trámite.
3. Que la Fundación Universitaria María Cano reconoce la importancia de promover condiciones laborales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores, así como la gestión adecuada de los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad laboral.
4. Que el Reglamento Interno de Trabajo reconoce el derecho a la desconexión laboral y prevé su desarrollo mediante instrumentos institucionales complementarios.
5. Que se hace necesario adoptar una Política Institucional de Desconexión Laboral que permita desarrollar los lineamientos, procedimientos y mecanismos institucionales para la protección efectiva de este derecho

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar la Política de Desconexión Laboral de la Fundación Universitaria María Cano.

ARTÍCULO SEGUNDO. Objetivo de la Política. La Política Institucional de Desconexión Laboral tiene por finalidad garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los períodos de descanso, vacaciones, licencias y permisos de los trabajadores, promoviendo ambientes laborales saludables y respetuosos del equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

www.fumc.edu.co

- Nit. 800.036.781-1 Línea Gratuita Nacional 01 8000 41 22 66
- **Medellín:** Calle 57 # 41-95 - Tel: 300 912 0512
- **IPS María Cano:** Calle 56 # 40 - 111 Medellín - Tel: 300 912 0583
- **Cali:** Carrera 56 # 1B-112- Tel: 300 912 0638
- **Neiva:** Calle 21 # 8B-15 - Tel: 300 912 0746
- **Popayán:** Calle 16N # 6-57 - Tel: 300 912 0790

ARTÍCULO TERCERO. Ámbito de aplicación. La política será aplicable a todos los trabajadores de la Fundación Universitaria María Cano, independientemente de la modalidad de contratación o de ejecución del contrato de trabajo, incluyendo trabajo presencial, teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.

ARTÍCULO CUARTO. Definición. La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, para el goce efectivo del tiempo libre en horarios fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, y en los tiempos de descanso, vacaciones, licencias o permisos para disfrute de la vida personal y familiar, tal como lo señala la Ley 2088 de 2021 y demás normas que la complementen, sustituyan o reemplacen en dicha materia.

ARTÍCULO QUINTO. Garantía del derecho. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral una vez finalizada su jornada laboral.

Será ineficaz cualquier cláusula, instrucción, práctica o acuerdo que desconozca o desmejore las garantías establecidas en la Ley 2191 de 2022.

La inobservancia reiterada de este derecho podrá constituir una conducta de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO SEXTO. Compromisos institucionales. En desarrollo y formalización de esta política, la Institución se compromete a:

- a) Promover acciones de planeación de las actividades en las diferentes áreas administrativas y unidades académicas con el fin de aprovechar el tiempo laboral, la retroalimentación del desempeño, el manejo de los horarios y el cumplimiento de los objetivos y las metas trazadas.
- b) Fomentar los buenos hábitos de descanso, recuperación y uso del tiempo libre.
- c) Propender por acciones de mejora a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), los Comités de Convivencia Laboral, entre otros.
- d) Contribuir con espacios de concertación y diálogo para que se traten temas de energía física y mental para ser productivo, cuidar de sí mismo y saber concurrir con los diferentes roles de la vida.
- e) Garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- f) Sensibilizar con actividades tendientes a generar una conciencia y prácticas colectivas de sana convivencia, bienestar, aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral, que promuevan los valores vinculados al trabajo en condiciones dignas y justas.

- g)** Establecer directrices para que las órdenes u otros requerimientos al trabajador se formulen dentro y no por fuera de la jornada laboral.
- h)** Utilizar los sistemas de información y herramientas tecnológicas institucionales como medios de comunicación durante el curso de la jornada laboral, salvo que se presente un caso fortuito o fuerza mayor que amerite ser atendido por otro medio o fuera de la jornada laboral.
- i)** Generar campañas para el buen uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- j)** Mantener una participación activa y responsable para el bienestar de todos los trabajadores, para fortalecer el aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral.
- k)** Socializar los lineamientos aquí establecidos para la aplicación de la desconexión laboral.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Implementación, aplicación, seguimiento y mejora continua. Para la implementación, aplicación, seguimiento y mejora continua de la Política Institucional de Desconexión Laboral de la Fundación Universitaria María Cano, se seguirán las siguientes directrices:

- a)** La Dirección de Gestión Humana liderará la ejecución, administración, seguimiento y evaluación de la presente política.
- b)** La política será divulgada y socializada a todos los trabajadores a través de los mecanismos institucionales que se dispongan para tal efecto, incluyendo procesos de inducción, reinducción, capacitaciones, campañas institucionales y medios digitales.
- c)** Los directivos, decanos, directores, jefes, coordinadores y demás responsables de equipos de trabajo promoverán prácticas de liderazgo y organización del trabajo que respeten el derecho a la desconexión laboral y favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.
- d)** La Institución promoverá acciones periódicas de sensibilización y formación sobre el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el aprovechamiento del tiempo laboral y la prevención de riesgos asociados a la conectividad permanente fuera de la jornada de trabajo.
- e)** La Dirección de Gestión Humana, con el apoyo de Bienestar Institucional, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral, realizará actividades preventivas orientadas a fortalecer el bienestar, la salud mental y el adecuado clima laboral.
- f)** Las consultas, reportes y quejas relacionadas con la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral serán gestionadas conforme a los procedimientos institucionales definidos para tal fin y podrán dar lugar a acciones de mejora, acompañamiento, intervención preventiva o remisión a las instancias competentes cuando corresponda.

- g) La Dirección de Gestión Humana mantendrá los registros necesarios para el seguimiento de la política y elaborará los informes anuales de evaluación que permitan identificar oportunidades de mejora y fortalecer su implementación.
- h) La aplicación de la presente política hará parte de los procesos de mejoramiento institucional y podrá ser evaluada dentro del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los demás mecanismos institucionales de seguimiento que resulten aplicables.
- i) La Política Institucional de Desconexión Laboral será objeto de revisión periódica por parte de la Dirección de Gestión Humana y podrá actualizarse cuando existan modificaciones normativas, cambios organizacionales o situaciones que hagan necesaria su mejora continua.

PARÁGRAFO. El cumplimiento de la presente política constituye un compromiso institucional compartido entre directivos, trabajadores y las diferentes unidades académicas y dependencias administrativas de la Fundación Universitaria María Cano, orientado a promover ambientes de trabajo saludables, respetuosos y acordes con los principios de bienestar integral y trabajo decente.

ARTÍCULO OCTAVO. Articulación institucional. Con el propósito de garantizar la adecuada implementación, seguimiento, mejora continua y cumplimiento de la Política Institucional de Desconexión Laboral, la Dirección de Gestión Humana contará con el apoyo de las siguientes instancias institucionales, cada una dentro del ámbito de sus competencias y responsabilidades:

- a) **Bienestar Institucional:** apoyará actividades de promoción del bienestar, salud mental y equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- b) **Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo:** apoyará la identificación y gestión de factores de riesgo psicosocial asociados a la conectividad permanente fuera de la jornada laboral.
- c) **Comité de Convivencia Laboral:** gestionará los asuntos relacionados con presuntas conductas de acoso laboral derivadas de la vulneración del derecho a la desconexión laboral o aquellas situaciones que puedan afectar la convivencia laboral. Actuará sobre los casos remitidos por la Dirección de Gestión Humana, formulará recomendaciones y hará seguimiento a los acuerdos adoptados.

ARTÍCULO NOVENO. Uso de tecnologías de la información y las comunicaciones. Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral y promover el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito institucional, se observarán las siguientes directrices:

- a) Las comunicaciones laborales deberán realizarse preferentemente mediante los canales institucionales autorizados.

- b)** Los mensajes enviados fuera de la jornada laboral no generan obligación de respuesta inmediata por parte del trabajador.
- c)** Los requerimientos laborales deberán efectuarse, en lo posible, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- d)** Los trabajadores deberán utilizar de manera responsable los canales tecnológicos institucionales destinados para el desarrollo de sus funciones.
- e)** Las reuniones virtuales, capacitaciones y demás actividades institucionales deberán programarse preferentemente dentro de la jornada laboral correspondiente.

Las comunicaciones laborales deberán realizarse preferentemente mediante los canales institucionales autorizados.

Los mensajes enviados fuera de la jornada laboral no generan obligación de respuesta inmediata, salvo las excepciones previstas en la ley o en la presente política.

ARTÍCULO DÉCIMO. Trabajadores exceptuados del derecho a la desconexión laboral. de conformidad con la Ley 2191 de 2022, el derecho a la desconexión laboral se ejercerá teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones desarrolladas y las excepciones legalmente previstas. En consecuencia, no estarán sujetos al régimen general de desconexión laboral:

- a)** Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- b)** Los trabajadores que, por la naturaleza de las funciones a su cargo, deban mantener disponibilidad permanente para la atención de situaciones propias del servicio.
- c)** Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que exijan una actuación inmediata para garantizar la continuidad del servicio, prevenir perjuicios institucionales o atender circunstancias urgentes y excepcionales, siempre que se justifique la inexistencia de una alternativa razonable.

PARÁGRAFO. La aplicación de las excepciones previstas en el presente artículo deberá efectuarse de manera restrictiva, razonable y proporcional, procurando en todo momento el respeto por el bienestar, la salud y los tiempos de descanso de los trabajadores.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Quejas por vulneración del derecho a la desconexión laboral. Con el propósito de garantizar la protección efectiva del derecho a la desconexión laboral, los trabajadores podrán presentar consultas, reportes o quejas cuando consideren que este derecho ha sido vulnerado, a través de los canales institucionales definidos para tal fin. Estas actuaciones podrán ser presentadas de manera nominada o anónima, de conformidad con los procedimientos institucionales vigentes.

La Dirección de Gestión Humana será la dependencia responsable de recibir, gestionar y tramitar las consultas, reportes y quejas relacionadas con la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral, de conformidad con el procedimiento establecido en el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC), garantizando en todo momento la confidencialidad de la información, el debido proceso, la solución del conflicto cuando resulte procedente y el seguimiento a los compromisos y acuerdos que se adopten.

Cuando del análisis de los hechos se advierta que la situación reportada pueda constituir una presunta conducta de acoso laboral o afectar la convivencia laboral, la Dirección de Gestión Humana remitirá el asunto al Comité de Convivencia Laboral para el ejercicio de las competencias previstas en la Ley 1010 de 2006 y en la normatividad institucional vigente. El Comité promoverá las acciones preventivas, los mecanismos de diálogo, las recomendaciones y los acuerdos que resulten procedentes dentro de su competencia.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones administrativas, judiciales o de otra naturaleza que la ley reconozca a los trabajadores para la protección de sus derechos.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Confidencialidad y protección de datos personales. Toda la información obtenida en desarrollo de la aplicación de la Política Institucional de Desconexión Laboral tendrá carácter reservado y será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, el Decreto 1074 de 2015 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan, la Política Institucional de Protección de Datos Personales y las disposiciones institucionales sobre gestión documental.

El acceso a la información será autorizado únicamente a las personas que, por razón de sus funciones, competencias o responsabilidades dentro del procedimiento, requieran conocerla para la adecuada gestión del caso.

La información no podrá ser divulgada a terceros, salvo autorización legal, requerimiento de autoridad competente o consentimiento del titular cuando resulte procedente.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Evaluación e informe anual. La Dirección de Gestión Humana deberá presentar durante el primer trimestre de cada año un informe consolidado a la Rectoría sobre la implementación de la Política Institucional de Desconexión Laboral, que incluirá como mínimo:

- a) Estadísticas de consultas y quejas.
- b) Estado de los casos gestionados.
- c) Acciones preventivas y correctivas implementadas.
- d) Actividades de capacitación, divulgación y sensibilización realizadas.
- e) Indicadores de cumplimiento de la política
- f) Riesgos identificados y oportunidades de mejora.
- g) Recomendaciones para fortalecer la protección del derecho a la desconexión laboral.

El informe deberá preservar la reserva de la información y evitar la identificación directa o indirecta de los trabajadores involucrados, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios y la Política Institucional de Protección de Datos Personales.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Actualización. La Política Institucional de Desconexión Laboral será revisada por la Dirección de Gestión Humana cada dos (2) años o cuando sobrevengan cambios normativos, organizacionales o técnicos que hagan necesaria su modificación. Las actualizaciones serán adoptadas mediante Resolución Rectoral.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Publicación y Socialización. Publicar en el portal institucional la actualización de la Política de Desconexión laboral y la Dirección de Gestión Humana garantizará la socialización y divulgación mediante los canales institucionales físicos y digitales que resulten pertinentes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y publicación institucional.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los 23 días del mes de octubre de 2026.



HUGO ALBERTO VALENCIA PORRAS
Rector