



Unisarc
Corporación Universitaria
Santa Rosa de Cabal

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL, "UNISARC"

RESOLUCIÓN No.142

(31 de octubre de 2025)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL EN LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA SANTA ROSA DE CABAL-UNISARC.**

La Rectoría de UNISARC, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

1. Que el congreso de la república expidió la ley 2191 del 6 de enero de 2022. Por medio de la cual se regula la Desconexión laboral- Ley de desconexión laboral.
2. Que es función de la Rectoría adoptar las decisiones concernientes a la administración, de conformidad con la ley, los estatutos y su correspondiente reglamentación, así como la de liderar los procesos de planeación y desarrollo armónico de la Institución en su conjunto.
3. Que es función de la Rectoría evaluar permanentemente la marcha de la Institución y disponer o proponer a las instancias correspondientes las acciones a las que haya lugar.
4. Que es función de la Rectoría cumplir y hacer cumplir la constitución nacional, las normas legales, los estatutos y reglamentos de la Corporación.
5. Que conforme el literal g) del artículo 41 de los estatutos de UNISARC, en función de la Rectoría, adoptar las decisiones concernientes a la administración del talento humano de la institución con sujeción a los estatutos y normas vigentes.

RESUELVE:

- 1- **APROBAR y ADOPTAR:** la política de Desconexión laboral de la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal-UNISARC que empezará a regir en la Institución a partir de la expedición de la presente resolución.
- 2- Aplicar la política de Desconexión laboral en todas las actuaciones de los trabajadores de la Institución considerando los deberes y los derechos consagrados en esta decisión.



Unisarc
Corporación Universitaria
Santa Rosa de Cabal

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Santa Rosa de Cabal, a los treinta y un (31) días del mes de octubre del año dos mil veinticinco (2025).

JAIME ANDRÉS RAMÍREZ ESPAÑA
RECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL

INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos de las últimas décadas han transformado profundamente las dinámicas laborales; herramientas como computadoras, celulares y relojes inteligentes se han integrado a la vida laboral cotidiana, facilitando la comunicación y la gestión de tareas. No obstante, el uso indiscriminado de estas tecnologías puede generar efectos adversos sobre la salud de los trabajadores, como fatiga digital, síndrome de burnout y estrés, afectando su bienestar físico y emocional.

En este contexto, la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal (UNISARC), como institución de educación superior comprometida con la calidad de vida de su comunidad, reconoce la desconexión laboral como un componente esencial del bienestar psicosocial y del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, sustentado en los valores institucionales de respeto, ética y corresponsabilidad.

La desconexión laboral se entiende como el derecho de todo trabajador a no ser contactado, por ningún medio, para asuntos relacionados con su actividad laboral fuera de la jornada ordinaria, durante vacaciones, descansos, permisos o licencias. Este derecho, consagrado en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, busca prevenir el agotamiento laboral y salvaguardar el tiempo de descanso, promoviendo entornos de trabajo más saludables y sostenibles.

En cumplimiento de esta normativa, UNISARC establece su Política de Desconexión Laboral como una manifestación concreta de su compromiso institucional con la salud mental, el bienestar integral y el respeto de los derechos laborales. La política contempla la implementación de mecanismos para



la promoción y protección del derecho a la desconexión, especialmente en el uso de herramientas digitales de comunicación, así como la habilitación de canales institucionales seguros y confidenciales para la recepción de quejas por posibles vulneraciones.

De igual manera, se garantiza el debido proceso en la atención de los reportes recibidos, mediante acciones preventivas, pedagógicas y correctivas conforme a los lineamientos internos y demás lineamientos vigentes. Esta política aplica a todos los trabajadores vinculados a UNISARC, sin distinción de su jornada laboral, salvo en los casos expresamente establecidos por la ley: cargos de dirección, confianza y manejo; funciones que impliquen disponibilidad permanente; y situaciones excepcionales como fuerza mayor o urgencia manifiesta.

No se podrán establecer acuerdos que desconozcan el derecho a la desconexión laboral, salvo en los términos autorizados por la legislación colombiana. El procedimiento completo de implementación y atención de quejas podrá ser consultado en el protocolo de desconexión laboral, disponible a través del canal institucional habilitado.

Con esta política, UNISARC refuerza su compromiso con una cultura organizacional basada en el cuidado, la confianza y la corresponsabilidad, disponiendo los recursos necesarios para su aplicación efectiva y sostenida.

1. CONCEPTOS CLAVES

Desconexión laboral: derecho de todo trabajador a no ser contactado para asuntos laborales fuera de su jornada ordinaria, descansos, vacaciones, permisos o licencias, sin repercusiones laborales.

Jornada laboral: tiempo establecido contractualmente o por reglamento interno durante el cual el trabajador debe cumplir con sus funciones.

Situaciones excepcionales: casos en los que se permite el contacto fuera de la jornada laboral, como: cargos de dirección, confianza y manejo; funciones que exijan disponibilidad permanente; situaciones de fuerza mayor o urgencia manifiesta que justifiquen atención inmediata y que no tengan otra alternativa viable.



Unisarc
Corporación Universitaria
Santa Rosa de Cabal

Acoso laboral: conducta persistente y demostrable de vulneración del derecho a la desconexión que puede constituir acoso, según lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

Equilibrio vida-trabajo: principio orientador que busca proteger el tiempo personal y familiar de los trabajadores, promoviendo ambientes saludables.

Uso racional de TIC: lineamiento que establece que los medios digitales deben utilizarse de manera adecuada y dentro del horario laboral.

Corresponsabilidad y cultura del cuidado: enfoque institucional basado en el respeto mutuo, el liderazgo consciente y el autocuidado.

Confidencialidad y confianza: garantía de que ejercer el derecho a la desconexión no afectará negativamente el desempeño ni la relación laboral.

Canales institucionales: medios oficiales habilitados por UNISARC para reportar vulneraciones al derecho a la desconexión y garantizar el debido proceso.

2. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA

2.1 Normatividad Nacional

Con la entrada en vigor de la Ley 2191 del 6 de enero de 2022, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral", la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC se compromete a su cumplimiento y aplicación, en concordancia con el marco normativo laboral vigente y los valores institucionales.

La citada ley tiene por objeto regular y promover el derecho a la desconexión laboral en el contexto de las relaciones laborales, sin importar la modalidad de contratación o la forma de ejecución del trabajo. Busca garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los períodos de descanso, licencias, permisos y vacaciones, con el propósito de facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.



De acuerdo con el artículo 3º, la desconexión laboral se define como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no ser contactados, por ningún medio o herramienta — tecnológica o no—, para asuntos relacionados con sus funciones, fuera de la jornada ordinaria, la jornada máxima legal o la jornada convenida, así como durante sus vacaciones o descansos. En este sentido, el empleador debe abstenerse de formular órdenes, requerimientos o comunicaciones laborales fuera del horario establecido.

El artículo 4º establece que este derecho debe ser garantizado por el empleador, asegurando que los trabajadores puedan disfrutar plena y efectivamente de sus tiempos de descanso y de su vida personal y familiar. Además, cualquier acuerdo que limite o desmejore las garantías establecidas en esta ley será considerado ineficaz. Se advierte que la vulneración persistente y demostrable del derecho a la desconexión laboral podría constituir una conducta de acoso laboral, conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006.

No obstante, el artículo 6º contempla ciertas excepciones a la aplicación de esta ley. Entre ellas se encuentran:

- Los trabajadores o servidores públicos que ocupen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Aquellos cuya labor implique disponibilidad permanente, como ocurre con la fuerza pública o los organismos de socorro.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que demanden atención urgente para la continuidad del servicio o la operación institucional, siempre que se demuestre que no existe otra alternativa viable.

La política institucional de desconexión laboral de UNISARC se articula, además, con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral), el Reglamento Interno de Trabajo, los Estatutos Institucionales y demás disposiciones internas que regulan las relaciones laborales dentro de la Corporación.

3. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Establecer los lineamientos que regulan el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores de UNISARC, garantizando el respeto por el tiempo de descanso, la vida personal y familiar, y el uso



adecuado de los medios de comunicación institucionales, en cumplimiento de la legislación vigente sobre la materia.

3.1 Objetivos específicos

- Diseñar los procedimientos, recursos y estrategias necesarios para la implementación efectiva del derecho a la desconexión laboral en la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal-UNISARC.
- Establecer los criterios y condiciones bajo los cuales puede establecerse contacto laboral fuera del horario de trabajo, en situaciones excepcionales y justificadas.
- Fortalecer el conocimiento y la apropiación del derecho a la desconexión laboral mediante la socialización de la legislación vigente y de la política institucional, así como procesos de sensibilización dirigidos a todos los niveles de la institución.
- Implementar mecanismos de seguimiento y canales institucionales para la atención de situaciones que puedan vulnerar el derecho a la desconexión laboral, asegurando el debido proceso.

4. ALCANCE

La Política de desconexión laboral contempla las disposiciones normativas vigentes y está sustentada en la consideración de los principios orientadores de su finalidad.

Esta política aplica a todos los trabajadores vinculados a UNISARC, independientemente de su tipo de vinculación.

5. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **Equilibrio vida-trabajo:** UNISARC promueve ambientes laborales saludables, evitando la intromisión de actividades laborales en espacios personales y familiares.
- **Uso racional de tecnologías de la información y la comunicación (TIC):** se fomenta el uso adecuado del correo electrónico, mensajería y otros medios de comunicación, procurando que las comunicaciones laborales se realicen dentro del horario estipulado.



Unisarc
Corporación Universitaria
Santa Rosa de Cabal

- **Corresponsabilidad y cultura del cuidado:** se incentiva una cultura organizacional basada en la confianza, el autocuidado y el liderazgo respetuoso de los tiempos de descanso.
- **Confidencialidad y confianza:** garantizar que el ejercicio del derecho a la desconexión no afecte negativamente la evaluación del desempeño ni las relaciones laborales.

6. LINEAMIENTOS GENERALES

La Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal-UNISARC se compromete a fomentar y difundir planes de promoción del respeto al derecho a la desconexión laboral, adelantando acciones dirigidas a velar, proteger y cuidar los reconocimientos establecidos por la ley 2191 del 6 de enero de 2022.

En este sentido, la Corporación establece los siguientes lineamientos de obligatorio cumplimiento:

- Los trabajadores tienen derecho a no ser contactados ni requeridos para atender asuntos laborales fuera de su jornada laboral, vacaciones, licencias o permisos, salvo en los casos de excepción definidos por la normatividad vigente.
- Ningún trabajador estará obligado a responder comunicaciones laborales, asistir a reuniones, atender llamadas o realizar tareas fuera de su jornada laboral. En ningún caso estas actividades podrán extenderse más allá del horario habitual. Las convocatorias a reuniones, jornadas de capacitación u otras actividades deberán realizarse con antelación, especificando la duración estimada para permitir una adecuada planificación de la jornada del trabajador.
- El uso de medios digitales institucionales (correo electrónico, plataformas académicas, etc.) fuera del horario laboral no será exigido ni considerado en la evaluación del desempeño.
- Las jefaturas deberán abstenerse de emitir instrucciones, solicitudes o cualquier tipo de requerimiento laboral al trabajador por fuera del horario laboral establecido. Asimismo, deberán evitar realizar solicitudes cercanas al final de la jornada laboral que impliquen extender la jornada para su atención o respuesta.
- Se prohíbe el envío de comunicaciones laborales (llamadas, correos o mensajes) fuera del horario pactado. Los correos electrónicos que deban redactarse fuera de dicho horario deberán programarse, de ser posible, para ser enviados dentro de la jornada laboral del destinatario. Esta práctica será promovida institucionalmente por la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC.



- La jornada laboral se regirá por lo estipulado en el contrato, la legislación vigente y en el reglamento interno de trabajo.
- Se exceptúan del derecho a la desconexión laboral quienes desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, así como aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, deban estar disponibles permanentemente. También se exceptúan quienes, por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, deban asumir funciones adicionales para garantizar la continuidad del servicio o atender situaciones urgentes, siempre que no exista una alternativa viable.
- El incumplimiento de estas disposiciones dará lugar a la aplicación de las medidas previstas en la Ley 2191 de 2022 y en el Reglamento Interno de Trabajo de UNISARC.
- UNISARC tiene la responsabilidad de garantizar el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, de acuerdo con las excepciones planteadas, como parte del compromiso institucional con el bienestar, el clima laboral y la convivencia armónica.

7. PERSONAS TRABAJADORAS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL PARCIAL

Dada la especial singularidad de las personas trabajadoras contratadas en modalidad de trabajo no presencial parcial, la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC, garantizará el derecho a la desconexión laboral tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo cumplirse en lo que a estas personas trabajadoras concierne todas las medidas indicadas en el artículo 6° de la ley 2191 del 06 de enero de 2022.

8. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y ATENCIÓN A INCUMPLIMIENTOS

UNISARC establece como canal oficial institucional para que los trabajadores reporten vulneraciones a su derecho de desconexión el correo electrónico cocola@unisarc.edu.co.

9. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN



- Inclusión del derecho a la desconexión laboral en los procesos de inducción, reintroducción y formación del talento humano.
- Sensibilización a los empleados con personal a cargo sobre el derecho a la desconexión laboral.
- Incorporación de horarios claros en los canales de comunicación institucionales.
- Evaluación periódica del clima laboral y bienestar digital.

10. USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Con el fin de garantizar un uso adecuado de las herramientas de trabajo facilitadas por la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC, incluyendo sistemas, equipos informáticos y medios tecnológicos proporcionados al personal, se establece que las personas trabajadoras deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas (teléfono móvil, tabletas, ordenador etc.) puestas a su disposición, evitando en lo posible su utilización fuera del horario laboral.

11. RESPONSABLES

La Rectoría, Vicerrectoría Administrativa, la Dirección de Talento Humano, la Secretaría General, el Comité de Convivencia Laboral y la Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), serán responsables de la actualización, seguimiento, atención de situaciones reportadas y adopción de medidas para asegurar la implementación y cumplimiento efectivo de la política.

El Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) de la Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC, será responsable de tramitar los casos que les sean reportados con prácticas o comportamientos contrarios a lo establecido en esta política y realizará seguimiento a las medidas relacionadas con el derecho de las personas trabajadoras a no responder comunicaciones fuera de su jornada laboral, así como a la prevención de posibles represalias por parte de la institución hacia quienes ejerzan este derecho.



Cuando la situación lo amerite, y conforme a la normativa vigente, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la política.

12. VIGENCIA

La presente política entra en vigor a partir de su publicación institucional y será revisada anualmente o cuando se emitan nuevas disposiciones legales que la modifiquen.

13. PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE CAMBIOS

Cualquier modificación a esta política, ya sea derivada de actualizaciones en la normatividad vigente, nuevas disposiciones, o mejoras resultantes de los procesos de autoevaluación, entre otros, dará lugar a una nueva resolución de la Rectoría. Estas modificaciones deberán ser registradas por el área encargada utilizando el formato de control de cambios correspondiente.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Acto administrativo	Fecha	Descripción del cambio