



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

RESOLUCIÓN NÚMERO 202650014347 DE 25/02/2026

“POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN LABORAL DE DOCENTES, DIRECTIVOS DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES (SGP) ADSCRITOS A LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES Y A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO ESPECIAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN”

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO ESPECIAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN DE MEDELLÍN

En uso de sus facultades legales, en especial de las conferidas por la Ley 715 de 2001, el Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación y la Ley 2191 de 2022.

CONSIDERANDO QUE:

1. Los Convenios 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promueve entornos de trabajo seguros y saludables; y establece el Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales y la promoción del bienestar laboral, respectivamente.
2. La Constitución Política de Colombia en su artículo 1 reconoce la dignidad humana como derecho fundamental, y los artículos 25 y 53 de la mismo texto constitucional establece el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y define los principios mínimos fundamentales del trabajo, incluyendo el respeto por los tiempos de descanso y la igualdad de condiciones.
3. El artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral y se dictan otras disposiciones”, en armonía con la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y la función administrativa al servicio del interés general, dispone que toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tiene la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna.
4. La Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” procura el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores.



www.medellin.gov.co

Página - 1 - de 13
Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

5. La Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide Código General Disciplinario”, impone deberes éticos y sanciones a los servidores públicos que vulneren los derechos de sus compañeros o subordinados.

6. La Ley 2466 de 2025, “Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” amplía la noción de acoso laboral para incluir manifestaciones de discriminación y violencias basadas en género, reforzando las obligación de generar ambientes laborales libres de violencia y presión indebida, y por tanto promueven entornos laborales saludables y respetuosos.

7. El Decreto 1655 de 2015, que reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, reconoce la salud física, mental y emocional como componentes esenciales del bienestar docente.

8. El Decreto 277 de 2025 “Por medio del cual se modifica el Decreto número 1075 de 2015 en relación con el horario de la jornada escolar, la asignación académica y el cumplimiento de la jornada laboral en establecimientos educativos estatales de educación formal”, modificado por el Decreto 1075 de 2015, determina las condiciones de cumplimiento de la jornada laboral y la organización del tiempo de servicio en los establecimientos educativos oficiales, y delimita de forma clara los espacios de disponibilidad y los tiempos destinados al descanso, la vida personal y familiar.

9. La Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín reconoce que el derecho fundamental a la educación se sostiene en el compromiso, la vocación y la estabilidad emocional de las personas que integran su planta de personal; y que por tanto, el trabajo pedagógico, administrativo y técnico debe desarrollarse en condiciones que respeten la dignidad humana, la planeación del tiempo y el equilibrio entre las responsabilidades institucionales y los espacios legítimos de recuperación y descanso.

10. El contexto actual, está caracterizado por la hiperconectividad, la inmediatez de la comunicación y el uso intensivo de las tecnologías de la información en los entornos educativos y por tanto ha difuminado los límites entre la jornada laboral y el tiempo personal. Esta situación, aunque responde a las dinámicas de la educación contemporánea, puede generar sobrecarga, agotamiento emocional, estrés tecnológico y afectaciones a la salud mental y familiar de los servidores públicos.

11. El ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral constituye un componente esencial dentro del enfoque integral de bienestar que promueve la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, pues garantizar que los docentes, directivos docentes y personal administrativo del SGP puedan desconectarse de actividades, comunicaciones y exigencias laborales fuera de la

Centro Administrativo Distrital CAD

Página - 2 - de 13 Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



CO17/7740



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

jornada establecida no solo protege su salud física, mental y emocional, sino que también potencia su motivación, satisfacción laboral y desempeño profesional. En este sentido, la desconexión laboral se convierte en un elemento complementario y estratégico del Programa de Bienestar Laboral, pues asegura que las acciones de cuidado, desarrollo y promoción de ambientes de trabajo saludables se materialicen de manera efectiva, fortaleciendo la calidad de los procesos educativos y la armonía entre la vida laboral, personal y familiar de quienes integran el sistema educativo del Distrito.

12. La Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín asume el deber institucional de establecer orientaciones claras y mecanismos de prevención que regulen el uso de los medios de comunicación y los canales tecnológicos fuera del horario laboral, salvo en las excepciones previstas por la ley y por tanto adopta el Protocolo de Desconexión Laboral como una herramienta orientadora y operativa para fortalecer el bienestar, la salud mental y la armonía entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, docentes, directivos docentes y personal administrativo adscrito al Sistema General de Participaciones.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Protocolo de Desconexión Laboral estableciendo como objetivos:

- a. Garantizar el ejercicio efectivo del derecho que asiste a los directivos docentes, docentes y personal administrativo del Sistema General de Participaciones (SGP) a desconectarse de las actividades, comunicaciones y exigencias laborales fuera de la jornada establecida, conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
- b. Promover una cultura organizacional basada en la planeación, el respeto por el tiempo ajeno, la comunicación responsable y el equilibrio entre las obligaciones laborales y la vida personal y familiar, fortaleciendo la productividad y eficiencia institucional, y previniendo prácticas que puedan generar agotamiento, estrés laboral o comportamientos que configuren acoso laboral o vulneración de los derechos de los servidores.

ARTÍCULO SEGUNDO: Acoger como definiciones para la aplicación del Protocolo de Desconexión Laboral:

Desconexión laboral: según lo prescrito en el artículo 3 de la Ley 2191 de 2022 es “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus





202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”.

Jornada laboral: Se entiende por jornada laboral lo prescrito en el artículo 2.4.3.3.1 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Educación-

“Jornada laboral de los directivos docentes de las instituciones educativas. el tiempo destinado a asignación académica y la ejecución actividades curriculares complementarias como preparación tarea académica, evaluación, planificación, disciplina, reuniones, orientación, a la comunidad, actividades formativas, culturas y deportivas, investigación y actualización, entre otras”.

Definición que es complementada por el artículo 2.4.3.3.3. del citado Decreto, modificado por el artículo 3 del Decreto 277 de 2025:

“Cumplimiento de la jornada laboral. Los directivos docentes y docentes los establecimientos estatales deberán dedicar todo el tiempo de su jornada laboral al desarrollo de las funciones propias sus cargos con una dedicación de ocho (8) horas diarias. El tiempo que dedicarán los docentes de aula al cumplimiento de su asignación académica y a la ejecución de actividades curriculares complementarias en el establecimiento educativo será de seis (6) horas diarias de permanencia continuas, las cuales serán distribuidas por el rector o rectora, director o directora rural de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.4.3.2.3. del presente decreto. Para completar el tiempo restante de la jornada laboral, los docentes de aula realizarán autónomamente actividades propias de su cargo, indicadas en el artículo 2.4.3.3.1. del presente decreto como actividades curriculares complementarias.

Parágrafo 1°. Los directivos docentes, rectores y coordinadores de las instituciones educativas integradas de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo 4° del artículo 9° de la Ley 715 de 2001 , distribuirán su permanencia en las jornadas o plantas físicas a su cargo, de tal manera que dediquen ocho (8) horas diarias al cumplimiento de sus funciones en el establecimiento educativo o en el cumplimiento de las propias de la naturaleza directiva de su cargo.

Parágrafo 2°. Los docentes orientadores y de apoyo pedagógico dedicarán seis (6) horas diarias continuas de permanencia de acuerdo con la planeación institucional en el marco del Pel o del instrumento que haga sus veces. Las dos horas restantes de la jornada laboral se realizarán autónomamente acorde con las actividades propias de su cargo de conformidad con el artículo 2.4.6.3.3. de este decreto.

Parágrafo 3°. En los establecimientos educativos en los que existan dos jornadas escolares, las seis horas continuas de permanencia del docente (aula, orientador(a) y de apoyo) se desarrollarán en la mañana o en la tarde. Lo anterior,



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

sin perjuicio de las necesidades especiales que surjan de la prestación del servicio y en ningún caso se prolongará el tiempo de permanencia en el establecimiento educativo ni se afectará la asignación académica a cada docente.”

ARTÍCULO TERCERO: Determinar como ámbito de aplicación del Protocolo de Desconexión laboral todas las funciones y actividades relacionadas con la gestión educativa y administrativa, incluyendo tareas de planificación, acompañamiento pedagógico, gestión de procesos, coordinación y seguimiento de proyectos, así como cualquier comunicación institucional que implique responsabilidad laboral, realizadas por directivos docentes, docentes y personal administrativo del Sistema General de Participaciones (SGP) adscritos a los establecimientos educativos oficiales y a la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

ARTÍCULO CUARTO: Establecer como lineamientos Generales del protocolo:

- a. Que fuera de la jornada laboral, según lo prescrito en el Decreto 0277 de 2015 y el plan de trabajo determinado por necesidades del servicio, los docentes, directivos docentes y personal administrativo no deberán ser contactados para requerimientos laborales, salvo las excepciones legales contempladas por la Ley 2191 de 2022 y demás disposiciones aplicables.
- b. Que el trabajo realizado por fuera del horario laboral pueden llegar a configurar acoso laboral en concordancia con lo preceptuado por la Ley 1010 de 2006, sobrecarga indebida o afectación a la salud mental y física de los servidores. No obstante, para que esta conducta sea considerada como acoso laboral debe ser persistente, reiterada y susceptible de demostrarse.
- c. Que como principio general, deben respetarse los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones, sin importar el tipo de vinculación laboral. Los requerimientos institucionales deberán realizarse exclusivamente a través de los canales oficiales de comunicación, evitando el uso de medios personales no autorizados que interfieran con el tiempo de vida familiar y personal.
- d. Que los servidores públicos tienen derecho a no ser contactados durante su tiempo de descanso y, en caso de serlo, a no responder comunicaciones laborales efectuadas fuera de la jornada establecida, salvo en circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que justifiquen su atención inmediata, que deben quedar debidamente registradas.
- e. Que la convocatoria y asistencia a reuniones presenciales o virtuales deberá realizarse dentro de los límites de la jornada laboral, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 0277 de 2025, incluyendo las dos horas autónomas, evitando programarlas cerca de la hora de finalización de esta, en fines de semana, días festivos, vacaciones o descansos o permisos programados.
- f. Que el cumplimiento de estas disposiciones es responsabilidad de todos los niveles jerárquicos de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín y de las instituciones educativas oficiales, quienes deberán garantizar la planificación adecuada de la jornada laboral, el uso



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- racional de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y el respeto efectivo por los tiempos de descanso y recuperación de los servidores públicos.
- g. Que la gravedad de la falta tendrá como elementos determinantes no taxativos, el nivel de afectación en la vida, la salud y la integridad del presunto afectado, la reiteración en la conducta, y la proporcionalidad entre el tipo y forma de requerimiento realizado y la urgencia e inmediatez de la prestación del servicio.
 - h. Que todos los miembros de la institución deben contribuir activamente a la construcción de un entorno laboral saludable, seguro y respetuoso, promoviendo la corresponsabilidad y el autocuidado. Por ello su cumplimiento fortalece el bienestar de los servidores, la productividad y la calidad del servicio educativo en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
 - i. Las conductas definidas en el presente protocolo deberán igualmente ser denunciadas y atendidas cuando se presenten a través del uso de herramientas tecnológicas o medios digitales de comunicación, tales como correos electrónicos, mensajes de texto, aplicaciones de mensajería instantánea, plataformas virtuales u otros medios similares, utilizados con fines laborales o institucionales.

ARTÍCULO QUINTO: Acoger como principios orientadores del Protocolo de Desconexión Laboral:

Derecho al descanso y desconexión efectiva. Los directivos docentes, docentes y personal administrativo del SGP tienen derecho a desconectarse de actividades, comunicaciones y órdenes laborales fuera de la jornada establecida, incluyendo licencias, permisos y vacaciones, conforme a la Ley 2191 de 2022 y en concordancia con los Convenios 155 y 187 de la OIT sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

Dignidad y respeto por la persona trabajadora. Las relaciones laborales deben desarrollarse en un marco de respeto, equidad y consideración hacia la vida personal y familiar, alineado con los principios constitucionales (arts. 1, 25 y 53) y la Ley 1010 de 2006 sobre prevención de acoso laboral, promoviendo un entorno seguro y digno conforme a estándares internacionales de trabajo decente.

Prevención del acoso y la violencia laboral. Se prohíben prácticas que configuren acoso, presión psicológica, discriminación o violencias basadas en género, según la Ley 2466 de 2025 y el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), en coherencia con las recomendaciones de la OIT sobre ambientes de trabajo libres de violencia y hostigamiento.

Corresponsabilidad institucional. La Secretaría, directivos docentes, docentes y personal administrativo comparten la responsabilidad de planificar, comunicar y ejecutar el trabajo de manera que se respete el derecho a la desconexión, evitando interrupciones fuera del horario laboral y promoviendo el cumplimiento de los convenios internacionales de la OIT sobre condiciones laborales seguras y saludables.





202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Planeación y uso eficiente del tiempo laboral. La gestión de tareas, actividades académicas y administrativas debe desarrollarse con planificación, priorización y claridad en roles y responsabilidades, para evitar la necesidad de extender la jornada laboral de manera no autorizada, favoreciendo la productividad y la eficiencia sin comprometer el bienestar.

Uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Se regula el uso de correos electrónicos, mensajería instantánea y otras herramientas, asegurando que no se vulneren los derechos a la desconexión laboral ni se genere presión fuera del horario establecido, en línea con los estándares de trabajo decente promovidos por la OIT.

Equilibrio entre vida laboral, personal y familiar. La Secretaría promueve un entorno donde la productividad y el cumplimiento de metas institucionales se desarrollen sin afectar la salud mental, el bienestar y las relaciones familiares de los servidores públicos del SGP, en concordancia con los principios de bienestar laboral de la OIT.

Salud y seguridad laboral. Se integran los lineamientos del Decreto 1655 de 2015 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando prácticas que prevengan el estrés laboral, el agotamiento y los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad, en correspondencia con los estándares internacionales de protección de la salud en el trabajo.

Transparencia y seguimiento. Los procedimientos para reportar incumplimientos, evaluar la gestión del tiempo laboral y garantizar la desconexión deben ser claros, conocidos por todos y ejecutados con criterios de imparcialidad y transparencia, fortaleciendo la rendición de cuentas y la cultura de prevención de riesgos laborales promovida por la OIT.

ARTÍCULO SEXTO: Establecer como responsables y compromisos para la implementación del Protocolo de Desconexión Laboral:

a. Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín:

- Garantizar el respeto a los horarios de trabajo pactados y a los tiempos de descanso, vacaciones, licencias y permisos de todos los docentes, directivos docentes y personal administrativo.
- Promover políticas y prácticas institucionales que fomenten la desconexión laboral, el uso responsable de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la planificación eficiente del trabajo.
- Establecer mecanismos claros para reportar, atender y dar seguimiento a situaciones que vulneren el derecho a la desconexión laboral, asegurando confidencialidad y debido proceso.



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Sensibilizar y capacitar periódicamente al personal sobre la importancia de la desconexión laboral, autocuidado y prevención del estrés laboral.
- Supervisar y evaluar la implementación del protocolo, adoptando acciones correctivas ante incumplimientos reiterados o graves.

b. Directivos Docentes (rectores y directores rurales):

- Ser referentes en la implementación del protocolo y promotores del respeto a la desconexión laboral del personal a su cargo.
- Organizar y planificar las actividades académicas y administrativas respetando los tiempos de descanso, vacaciones y licencias del personal a su cargo.
- Evitar frases o comunicaciones que interrumpan el tiempo personal, tales como: “perdón la hora”, “sé que no es el momento”, “entiendo que estás con tu familia”, “disculpa interrumpir tus vacaciones” u otras similares.
- No ejercer presiones psicológicas que condicionen la conducta de los servidores o vulneren su derecho a decir NO a actividades fuera de la jornada laboral, salvo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificadas.
- Atender oportunamente los reportes o inquietudes sobre vulneración del derecho a la desconexión, aplicando los procedimientos establecidos por la Secretaría.

c. Docentes:

- Cumplir con sus funciones y responsabilidades dentro de la jornada laboral establecida, evitando llevar trabajo a casa por mal uso del tiempo o de los recursos institucionales.
- Ser eficientes y eficaces en el desarrollo de sus funciones, evitando procrastinar en sus responsabilidades diarias.
- Mantener claridad con sus líderes desde el inicio de sus funciones sobre disponibilidad, responsabilidades y límites de la jornada laboral.
- Reconocer y respetar los límites entre tiempo laboral y tiempo personal, distinguiendo trabajo fuera de la jornada laboral de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
- Cuando se solicite apoyar labores por fuera de la jornada debido a fuerza mayor o caso fortuito, manifestar con la debida antelación las circunstancias que impiden cumplir con la solicitud.

d. Personal Administrativo SGP

- Utilizar correctamente las herramientas de trabajo proporcionadas por la institución, evitando usos que interfieran con los tiempos de descanso.
- Cumplir con sus funciones y responsabilidades dentro de la jornada laboral establecida, evitando llevar trabajo a casa por mal uso del tiempo o recursos institucionales.



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Ser eficientes y eficaces en el desarrollo de sus funciones, evitando procrastinar en sus responsabilidades diarias.
- Mantener claridad con sus líderes sobre disponibilidad, responsabilidades y límites de la jornada laboral.
- Reconocer y respetar los límites entre tiempo laboral y tiempo personal, distinguiendo trabajo fuera de la jornada laboral de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
- Cuando se solicite apoyar labores por fuera de la jornada debido a fuerza mayor o caso fortuito, manifestar con la debida antelación las circunstancias que impiden cumplir con la solicitud.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Determinar como procedimiento ante el incumplimiento del presente Protocolo de Desconexión Laboral:

a. Cuando el quejoso es frente a un Directivo Docente (rector o director rural)

Reporte de la situación: La persona afectada deberá comunicar la vulneración del derecho a la desconexión laboral mediante comunicación escrita dirigida a Talento Humano de la Secretaría de Educación de Medellín, indicando los hechos, fechas, horarios y, anexando evidencia documental.

Evaluación inicial: Talento Humano revisará la situación en un término no superior a diez (10) días hábiles, evaluando:

- La gravedad y recurrencia del incumplimiento.
- Si se trata de una situación excepcional o justificada (fuerza mayor o caso fortuito).
- La posible afectación al bienestar, desempeño y derechos de la persona afectada.

Gestión de solución directa: Si se confirma que hubo un incumplimiento, Talento Humano concertará con el directivo docente responsable un acuerdo de respeto a la desconexión laboral, garantizando:

- Cese de la conducta que vulnera el derecho.
- Compromisos claros para prevenir reincidencias.
- Seguimiento y verificación del cumplimiento de los acuerdos.

Escalamiento al Comité de Convivencia Laboral: Si la situación persiste o es de alta gravedad, el caso será remitido al Comité de Convivencia Laboral, que actuará de manera análoga a los casos de acoso laboral, incluyendo:

- Mediación entre la persona afectada y el directivo docente.



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Verificación del cumplimiento de los acuerdos previos.
- Recomendaciones para medidas correctivas adicionales.

Acciones disciplinarias y legales: En caso de incumplimientos reiterados o graves, y cuando la conducta configure vulneración de derechos o acoso laboral según Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral o Talento Humano de la Secretaría de Educación podrá remitir el caso a las autoridades disciplinarias internas o externas competentes, siguiendo los procedimientos previstos en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

Registro y seguimiento: Todas las denuncias, acuerdos y medidas adoptadas deberán registrarse y conservarse en los archivos de la Dirección Técnica de Talento Humano de la Secretaría de Educación de Medellín, garantizando confidencialidad y seguimiento periódico.

b. Entre pares de un mismo establecimiento educativo

Reporte de la situación: La persona afectada deberá comunicar la vulneración del derecho a la desconexión laboral mediante comunicación escrita dirigida a la rectoría o Dirección Rural del establecimiento educativo, indicando los hechos, fechas, horarios y, anexando evidencia documental.

Evaluación inicial: El (la) rector(a) o director (a) rural revisará situación en un término no superior a diez (10) días hábiles, evaluando:

- La gravedad y recurrencia del incumplimiento.
- Si se trata de una situación excepcional o justificada (fuerza mayor o caso fortuito).
- La posible afectación al bienestar, desempeño y derechos de la persona afectada.

Gestión de solución directa: Si se confirma que hubo un incumplimiento, el (la) rector(a) o director (a) rural concertará con el directivo docente responsable un acuerdo de respeto a la desconexión laboral, garantizando:

- Cese de la conducta que vulnera el derecho.
- Compromisos claros para prevenir reincidencias.
- Seguimiento y verificación del cumplimiento de los acuerdos.

Escalamiento al Comité de Convivencia Laboral: Si la situación persiste o es de alta gravedad, el caso será remitido al Comité de Convivencia Laboral, que actuará de manera análoga a los casos de acoso laboral, incluyendo:

- Mediación entre la persona afectada y el docente, coordinador o persona del equipo administrativo del SGP.
- Verificación del cumplimiento de los acuerdos previos.



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- Recomendaciones para medidas correctivas adicionales.

Acciones disciplinarias y legales: En caso de incumplimientos reiterados o graves, y cuando la conducta configure vulneración de derechos o acoso laboral según Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025, el rector(a) o director (a) rural podrá remitir el caso a las autoridades disciplinarias internas o externas competentes, siguiendo los procedimientos previstos en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

Registro y seguimiento: Todas las denuncias, acuerdos y medidas adoptadas deberán registrarse y conservarse en los archivos de la rectoría o dirección rural del establecimiento educativo de la Secretaría de Educación de Medellín, garantizando confidencialidad y seguimiento periódico.

c. Entre servidores de diferentes instituciones

Reporte de la situación: La persona afectada deberá comunicar la vulneración del derecho a la desconexión laboral mediante comunicación escrita dirigida a Talento Humano de la Secretaría de Educación de Medellín, indicando los hechos, fechas, horarios y, anexando evidencia documental.

Evaluación inicial: Talento Humano revisará la situación en un término no superior a diez (10) días hábiles, evaluando:

- La gravedad y recurrencia del incumplimiento.
- Si se trata de una situación excepcional o justificada (fuerza mayor o caso fortuito).
- La posible afectación al bienestar, desempeño y derechos de la persona afectada.

Gestión de solución directa: Si se confirma que hubo un incumplimiento, Talento Humano concertará con el directivo docente, docente o persona del equipo administrativo del SGP responsable un acuerdo de respeto a la desconexión laboral, garantizando:

- Cese de la conducta que vulnera el derecho.
- Compromisos claros para prevenir reincidencias.
- Seguimiento y verificación del cumplimiento de los acuerdos.

Escalamiento al Comité de Convivencia Laboral: Si la situación persiste o es de alta gravedad, el caso será remitido al Comité de Convivencia Laboral, que actuará de manera análoga a los casos de acoso laboral, incluyendo:

- Mediación entre la persona afectada y el directivo docente.
- Verificación del cumplimiento de los acuerdos previos.
- Recomendaciones para medidas correctivas adicionales.



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Acciones disciplinarias y legales: En caso de incumplimientos reiterados o graves, y cuando la conducta configure vulneración de derechos o acoso laboral según Ley 1010 de 2006 y Ley 2466 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral o Talento Humano de la Secretaría de Educación podrá remitir el caso a las autoridades disciplinarias internas o externas competentes, siguiendo los procedimientos previstos en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario).

Registro y seguimiento: Todas las denuncias, acuerdos y medidas adoptadas deberán registrarse y conservarse en los archivos de la Dirección Técnica de Talento Humano de la Secretaría de Educación de Medellín, garantizando confidencialidad y seguimiento periódico.

Canales externos: En concordancia con lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, cuando un docente, directivo docente o servidor público administrativo considere que su derecho a la desconexión laboral ha sido vulnerado y no logre una solución mediante los canales internos de la Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, podrá poner la situación en conocimiento de la Procuraduría General de la Nación, según la competencia territorial y funcional correspondiente.

La comunicación o denuncia deberá describir de manera clara los hechos, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, e incluir prueba sumaria que sustente la presunta vulneración.

Recibida la queja, el funcionario competente de la Procuraduría podrá conminar preventivamente al empleador para que active los mecanismos y procedimientos institucionales previstos para la garantía del derecho a la desconexión laboral, conforme al artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, promoviendo la cesación de la conducta y la adopción de medidas correctivas que aseguren el respeto del tiempo de descanso y recuperación del servidor.

ARTÍCULO OCTAVO: Conforme lo dispone el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, no estarán sujetos y sujetas al presente protocolo:

- Los servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con el establecimiento, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

PARÁGRAFO: El cargo de rector(a) o director(a) rural se encuentra en la categoría de dirección y confianza, según lo determinado en el artículo 126 de la Ley 115 de 1994 y en el artículo 2.4.6.3.5. del Decreto 1075 de 2015, confirmado el Concepto 099701 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública, sin embargo la Corte

Centro Administrativo Distrital CAD

Página - 12 - de 13 Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015

Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144

Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



www.medellin.gov.co



CO17/7740



202650014347

Fecha Radicado: 2026-02-25 16:14:15



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Constitucional, en Sentencias como la C- 331 de 2023, ha mesurado esta disposición legal, indicando que las obligaciones que se desprenden de los cargos de dirección y confianza no pueden implicar una violación a la privacidad, a la intimidad y a la desconexión laboral que desde un punto de vista objetivo tiene todo trabajador para la adecuada prestación de un servicio. Es decir, que no puede alegarse con base en la dirección y confianza, que los trabajadores insertos en esta categoría deban responder a cualquier solicitud en cualquier momento, sin que existan unos elementos objetivos de los cuales se desprenda la **necesidad imperiosa de realizar la gestión, o responder la solicitud**, así como unos elementos de proporcionalidad de acuerdo al requerimiento y a la naturaleza del cargo.

ARTÍCULO NOVENO: A través del Equipo de Bienestar Laboral de la Dirección Técnica de Talento Humano La Secretaría de Educación del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, desarrollará acciones formativas y de sensibilización orientadas a fortalecer el aprovechamiento equilibrado del tiempo laboral y extralaboral. Estas acciones incluirán temas como mecanismos y prácticas de desconexión laboral, planeación efectiva, definición y cumplimiento de acuerdos laborales, retroalimentación constructiva, claridad en los roles y funciones, y estrategias de mejora continua y autocuidado, entre otros.

ARTÍCULO DÉCIMO. El presente Protocolo, tratándose de un acto administrativo de carácter general, entrará a regir a partir de la fecha de su PUBLICACIÓN y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

CAROLINA FRANCO GIRALDO
SECRETARIA DE DESPACHO

Proyectó: Yeimi Alexandra Arias Soto Profesional Universitario Unidad de Apoyo a la Gestión Jurídica	Revisó María Fernanda Bermeo Líder de Proyecto con funciones en la Unidad de Apoyo a la Gestión Jurídica	Revisó Alejandra Muñoz Montoya Directora Técnica Subsecretaría Administrativa y Financiera de Educación	Aprobó Anderson García Cano Subsecretario Administrativo y Financiero
--	---	---	--



www.medellin.gov.co

Página - 13 - de 13
Centro Administrativo Distrital CAD
Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015
Línea de Atención a la Ciudadanía: (604) 44 44 144
Conmutador: (604) 385 55 55 Medellín - Colombia



CO17/7740