

Solicitud SINTRAIDIGER

1 mensaje

César Peña <cpena@idiger.gov.co>
Para: Radicación entradas <radicacionentradas@idiger.gov.co>
Cc: SINTRAIDIGER JUNTA DIRECTIVA <sintraidigerjd@gmail.com>

7 de octubre de 2025, 16:46

Cordial saludo,

Por favor radicar.

Atentamente.

--



CÉSAR FERNANDO PEÑA PINZÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO
Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER
Tel: (601) 429 28 00 Ext. 2903

No imprimas este correo ni sus adjuntos, a menos que sea completamente necesario

¡Prioriza la revisión digital!

Contribuye al Programa Cero Papel del IDIGER y a la preservación de los recursos naturales



 Solicitud Sintra IDIGER Tiempo compensado.pdf

733K

08-10-2025 07:29:55 INSTITUTO DISTRITAL DE GESTION DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMATICO
2025ER22681 O 1 Fol:2 Anex:1
Origen : SINTRAIDIGER/CESAR FERNANDO PEÑA
Destino: SUBD. CORPORATIVA/ROSALBA TORO GARCÍA
Asunto: SOLICITUD REVISIÓN Y AJUSTE DE LA COMUNICACIÓN INTERNA 2025IE6097
Observ.:

Para consultar el estado de su tramite ingresa: www.idiger.gov.co/correspondencia

Bogotá D.C., 7 de octubre de 2025

Director

Guillermo Escobar Castro

Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático.

Ciudad

Asunto: Solicitud revisión y ajuste de la Comunicación Interna 2025IE6097 “Descanso compensado de fin de año 2025”, y la resolución 282 de 2015 que corresponde con el acto administrativo que regula la desconexión laboral

Cordial saludo,

De manera atenta solicitamos la **modificación de la comunicación interna 2025IE6097 “Descanso compensado de fin de año 2025”**, en su apartado:

1.3. LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS DE DESCANSO COMPENSANDO DE FIN DE AÑO

1.3.1. INCOMPATIBILIDAD CON OTROS DESCANSOS. Los días de descanso compensado de Fin de Año que se indican en la presente comunicación NO son compatibles y por tanto no pueden ser concomitantes con el disfrute ni con el tiempo de compensación de las vacaciones. Adicionalmente, el tiempo de disfrute de los turnos programados NO puede ser concomitante con otros días compensatorios, permisos u otras situaciones administrativas, salvo aquellos que obedecen a situaciones de fuerza mayor o caso fortuito como por ejemplo la licencia de luto, incapacidad médica o la licencia de maternidad entre otras.

Teniendo en cuenta que lo expresado en la citada circular genera una afectación directa a los servidores públicos de la Entidad y no tiene en cuenta:

1. El cumplimiento del acuerdo laboral de 2023 en el punto 3.9 Acto administrativo que regule la compensación de tiempo para las temporadas de Semana Santa y diciembre, procedimiento por cada dependencia. En el cual se indicaba el compromiso de regular mediante acto administrativo el proceso de tiempo compensado, el cual fue notificado como cumplido a través de la comunicación

interna 2025IE688 del 29 de enero de 2025.



PARA: SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS)

DE: OLGA YAMILE GONZALEZ FORERO
Subdirectora Corporativa

ASUNTO: Descanso compensado de Semana Santa y Fin de año 2025

Estimando (as) servidores y servidoras

2. Se hace necesario garantizar la seguridad jurídica de la entidad, relacionada con las directrices emitidas y comunicadas a los servidores públicos de la entidad, con base en las cuales se toman decisiones de planeación financiera, familiares y demás, asociadas a la programación de las vacaciones, programación de compensatorios entre otros, teniendo en cuenta que hubo un cambio en las reglas o parámetros establecidos para tal fin.
3. Generación de acción con daño: la citada circular tiene una implicación directa de afectación a los servidores públicos que hayan incurrido en gastos asociados a los periodos establecidos en la Comunicación interna 2025IE688 del 29 de enero de 2025.
4. No consulta, respeto y promoción de los principios de progresividad y no regresividad en el marco de los acuerdos laborales, en cuanto a medidas que favorezcan el disfrute acciones que pueden ser parte del salario emocional, o acciones afirmativas que contribuyen a la mejora del clima organizacional.
5. Es una medida que coincide con las acciones de exigibilidad de derechos que ha desarrollado el Sindicato, situación que puede ser asociada a medidas retaliativas para la planta de personal.

Por otra parte en la Resolución 282 de 2015:

PARÁGRAFO: Excepciones a la Desconexión Laboral. Acorde con la Ley 2191 de 2022 y la misionalidad del IDIGER, no estarán sujetos a este derecho los servidores con cargos de dirección, confianza y manejo; aquellos adscritos a la Subdirección de Manejo de Emergencias y Desastres; y todos los servidores en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificadas.

Para lo cual se precisa lo siguiente:

Artículo 6. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

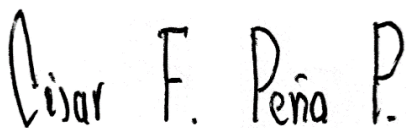
- a) Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.*
- b) Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.*
- c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.”*

El personal del IDIGER conforme el marco normativo que lo reglamenta no tiene en su misionalidad cargos con disponibilidad permanente por lo que el parágrafo va en contra de lo establecido en la Ley 2191 de 2022 que protege la desconexión laboral.

Adicionalmente, la sentencia C-331 de 2023 al declarar *“EXEQUIBLE el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión”*

Lo cual este parágrafo no atiende criterios de necesidad y proporcionalidad al incluir toda la Subdirección de Manejo de Emergencias sin precisar cómo se atienden estos aspectos.

Atentamente,



CÉSAR FERNANDO PEÑA
Presidente