



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER



27-08-2026 03:43:57 INSTITUTO DISTRITAL DE GESTION DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMATICO

2026ER21213 O 1 Fol:2 Anexo

Origen : PARTICULAR/CESAR F PENA P

Destino: OFICINA ASESORA DE PLANEACION/JOHN FREEDY MOLANO DIAZ

Asunto: POSTURA OFICIAL Y OBSERVACIONES A LA ACTUALIZACION DE LA POLITICA DE TEL

Observ :

Personería Jurídica No. 1-95 del 11 de diciembre de 2015

Bogotá D.C., 27 de agosto de 2026

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

Integrantes

Comité de apoyo al teletrabajo

Atn. Dr. JOHN FREEDY MOLANO DÍAZ Presidente Comité

Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER

Ciudad

Asunto: Postura oficial y observaciones a la actualización de la Política de Teletrabajo: exigencia de transparencia, garantía de concertación y condiciones de la planta física.

Respetados Integrantes del Comité,

La Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER (SINTRAIDIGER), en ejercicio de nuestras atribuciones constitucionales y legales de representación y defensa de los derechos de los servidores públicos de la entidad, nos dirigimos a su despacho con el fin de presentar una postura oficial y objetar formalmente el manejo dado a la revisión y actualización de la Política de Teletrabajo en la institución.

A partir del seguimiento en reunión del Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo y de las inquietudes manifestadas por los funcionarios de la entidad, hemos identificado debilidades sustanciales y opacidad en el proceso que atentan contra el principio de transparencia, la concertación laboral, el debido proceso y las condiciones dignas de trabajo.

I. Debilidades e Irregularidades Identificadas en el Proceso Actual:

1. Falta de Transparencia, Ocultamiento de Criterios y Vulneración del Principio de Publicidad

En la sesión del Comité de fecha 20 de agosto de 2026, la administración omitió presentar el listado detallado de los cargos que pasarían a ser catalogados como *no teletrabajables*, la cantidad exacta de puestos afectados y los sustentos técnicos o funcionales que justifican dicha reclasificación. Tampoco se precisó cuáles cargos sufrirán modificaciones en la intensidad de días autorizados (como la reducción de tres a dos días).

Esta reserva contraviene el Principio de Transparencia establecido en el *Manual de Atención a la Ciudadanía y Valores Institucionales del IDIGER*, así como, el principio de máxima publicidad consagrado en la Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública), según el cual la información administrativa debe ser pública, objetiva, oportuna y accesible para los grupos de interés y los propios servidores públicos.



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER

Personería Jurídica No. I-95 del 11 de diciembre de 2015



Adicionalmente la naturaleza del Equipo Técnico de Apoyo al Teletrabajo, su composición y funciones no corresponde a un espacio de divulgación o socialización de decisiones de la administración, sino es el espacio en que se deben abordar los temas de fondo, solicitudes y definiciones asociadas al teletrabajo.

2. Desconocimiento del Principio de Voluntariedad y Concertación por Mutuo Acuerdo

Si bien la decisión de adoptar el modelo de teletrabajo en la organización es una facultad potestativa de la entidad, el marco normativo nacional y distrital —encabezado por la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022, el Decreto Distrital 050 de 2023 y el Título 23 del Libro 2 del Decreto Distrital 640 de 2025— consagra de forma explícita el Principio de Voluntariedad y el Acuerdo de Voluntades para su aplicación e implementación.

Una vez que la entidad decide ofertar y aplicar el teletrabajo a sus colaboradores, el procedimiento y la fijación de las condiciones específicas (como la distribución de días teletrabajables y presenciales) deben concertarse de mutuo acuerdo entre el trabajador y la administración, y no someterse a decisiones unilaterales, impositivas o discrecionales del jefe inmediato. No proporcionar la información de la evaluación de los cargos e imponer cambios sin un espacio previo de diálogo vulnera la naturaleza consensuada del acuerdo de teletrabajo y desconoce el debido proceso administrativo, generando afectación en el clima organizacional de manera innecesaria.

Asimismo, esta falta de notificación oportuna impide a las y los servidores reorganizar adecuadamente sus dinámicas familiares, de cuidado, movilidad y gastos logísticos, teniendo en cuenta que la exclusión del teletrabajo implica el retorno presencial de cinco (5) días a la semana a las instalaciones de la entidad.

3. Imposibilidad Técnica de la Planta Física frente a los Principios de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)

La entidad no cuenta con las condiciones de planta física e infraestructura requeridas para albergar al 100% del personal de planta y contratistas de manera presencial continua sin comprometer la seguridad física. De acuerdo con el informe de inspección locativa integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) realizado por la ARL Positiva (mayo de 2026), se evidencian hallazgos de alta criticidad:

- **Hacinamiento y sobreocupación de espacios:** Áreas operativas como Archivo General, Recepción, Subdirección de Reducción, TICs y Bodegas evidencian saturación, uso de puestos improvisados y bloqueo de vías de tránsito.
- **Deficiencias de higiene ambiental y confort:** Mediciones pendientes por desconfort térmico, presencia de humedades/filtraciones, mala ventilación en áreas con acumulación de químicos y riesgo biológico por plagas en mezanines.
- **Riesgos en salidas de emergencias y evacuación:** Se detectó el cierre y bloqueo de salidas de emergencia, la obstrucción de tableros eléctricos y la falta de sistemas de extinción de incendios proporcionales a la carga comburente del personal y equipos.



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER

Personería Jurídica No. I-95 del 11 de diciembre de 2015



- Deficiencia en las redes hidráulicas y la capacidad de los tanques de abastecimiento de agua.

Adicionalmente, una de las principales problemáticas en el IDIGER radica en la inestabilidad de la conexión a internet en sus distintas sedes, sumada a una evidente carencia de equipos tecnológicos suficientes y actualizados. Esta limitación técnica dificulta directamente la capacidad de respuesta institucional frente a las constantes solicitudes de las entidades y sectores que requieren mesas de trabajo, reuniones y encuentros interinstitucionales. Dado que la mayoría de estas actividades se programan de manera virtual, la infraestructura actual resulta insuficiente para garantizar una comunicación fluida y oportuna, afectando el desempeño de las áreas que se articulan con los diferentes actores del SDGR-CC.

Traer a la presencialidad funcionarios en estas condiciones desatiende el Decreto 1072 de 2015 (SG-SST) y el Estatuto de Seguridad Industrial (Resolución 2400 de 1979), agravando el aforo y exponiendo a los trabajadores a riesgos locativos y de emergencias.

Así las cosas, cabe aclarar que el teletrabajo en IDIGER es una respuesta de la administración a la deficiencia que hoy persiste en la planta física y que SINTRAIDIGER ha puesto de manifiesto públicamente, más que un tema de incentivos y bienestar.

II. Solicitudes y Exigencias Institucionales:

Por las razones anteriormente expuestas y con el fin de velar por el bienestar, la salud ocupacional y los derechos de los servidores públicos, SINTRAIDIGER solicita respetuosamente:

1. **Socializar de manera inmediata y transparente** a la planta de personal el listado de cargos evaluados, especificando de manera motivada los criterios funcionales por los cuales pasarían a ser no teletrabajables garantizando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo o para los que se ajustarían el número de días teletrabajables.
2. **Garantizar un espacio real de concertación y mutuo acuerdo** entre los servidores públicos y sus jefes inmediatos para acordar la continuidad de la modalidad antes de expedir actos administrativos definitivos, erradicando cualquier imposición unilateral.
3. Eliminación de la ficha que evalúa si el cargo es teletrabajable, el campo de número de días, con el objetivo que está variable sea parte del acuerdo de voluntades.



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER

Personería Jurídica No. I-95 del 11 de diciembre de 2015



4. **Respetar el período de extensión temporal de 15 días** otorgado a la política? al teletrabajo actual, para adelantar estos diálogos bajo plenas garantías laborales e informativas.

Es indispensable que las decisiones institucionales se enmarquen en la transparencia, la concertación de voluntades, el debido proceso y la protección integral de la salud de toda la comunidad laboral del IDIGER, así como en la interlocución respetuosa entre las partes.

Quedamos a la espera de su pronta respuesta.

Cesar F. Peña P.

Presidente

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER - SINTRAIDIGER

Correo electrónico: sintraidigerjd@idiger.gov.co / cpena@idiger.gov.co

Manuel David Lara Correa

Secretario

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del IDIGER - SINTRAIDIGER

cc- **Adriana M. Castañeda - Subdirectora Corporativa**
Gestión del Talento Humano IDIGER