

Bogotá D.C., 25 de febrero de 2022

Doctor  
**TITO JOSÉ CRISSIEN BARRERO**  
Ministro  
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación  
Bogotá

ASUNTO: Radicación Pliego de Solicitudes 2022

Señor Ministro cordial saludo,

De acuerdo con la normatividad vigente, nos permitimos hacer entrega del Pliego de solicitudes aprobado en Asamblea de la Asociación de Servidores Públicos de MINCIENCIAS – ASOMINCIENCIAS realizada el día 3 de febrero de 2022.

Para el proceso de negociación colectiva fueron elegidas negociadoras por parte de nuestra Asociación las siguientes personas: Sandra Cecilia Guerra, María Magnolia Mosquera, Fanny Nayivi Diaz y Deyanira Duque.

Quedamos a la espera de la notificación de los negociadores por parte del Ministerio, así como la fecha de instalación de la mesa negociadora e inicio del proceso al tenor de lo establecido en el numeral 2 del artículo 11 del Decreto 160 de 2014.

Cordialmente,



**SANDRA CECILIA GUERRA**  
Presidenta ASOMINCIENCIAS



**YULDANA CORDOBA**  
Secretaria General ASOMINCIENCIAS

Anexo lo anunciado en siete (7) páginas.

Con copia: Ministerio del Trabajo de Colombia.



## PLIEGO DE SOLICITUDES – AÑO 2022

Este pliego de solicitudes se presenta con la finalidad de adelantar el proceso de NEGOCIACIÓN COLECTIVA- 2022 entre la Asociación de servidores públicos de Minciencias y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

### CAPÍTULO 1. MARCO LEGAL

Teniendo en cuenta lo establecido en la Constitución Política de Colombia:

*“ARTÍCULO 1º.— Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”*

***El trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Dentro de esta nueva concepción del Estado, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta. El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Resaltado fuera del texto).***

Como principio axiológico, el trabajo representa un valor supremo en el orden social. Como Derecho humano fundamental, posibilita a las personas el desarrollo de las capacidades para las que están predispuestas por la naturaleza y por su condición humana. Finalmente, al producir bienes y servicios públicos y privados, **el trabajo encarna un valor moral porque forja procesos sociales.** Así, el trabajo *“es considerado a la vez como un deber moral, una obligación social y como la vía hacia el éxito personal”*<sup>1</sup>.

#### 1. EL TRABAJO PÚBLICO COMO PRINCIPIO AXIOLÓGICO:

En la Constitución de 1991 prevalecen los principios y valores constitucionales como instrumento de interpretación y aplicación de la ley. El contenido orgánico de la Constitución se enmarca en los postulados normativos del Estado social de derecho, como

<sup>1</sup> Glosario de Bioética. Rafael Torres Acosta, Editorial Ciencias médicas, ECIMED. La Habana, 2011. Consultado el 21 de febrero 2018. [https://es.wikipedia.org/wiki/Bio%C3%A9tica\\_del\\_Trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Bio%C3%A9tica_del_Trabajo).



marco para esta interpretación. De ahí que los fines esenciales del Estado colombiano, se refieran a tales postulados, como valor supremo. *“Los valores por su contenido axiológico, irradian de manera indirecta el ordenamiento jurídico y marcan el derrotero a seguir en la garantía y aplicación de los derechos Constitucionalmente reconocidos”<sup>2</sup>.*

Lo anterior implica que los postulados enmarcados en el Preámbulo de la Carta política colombiana tienen efecto vinculante, tal como lo señaló la Corte constitucional en sentencia T - 406 de 1992, donde definió por primera vez el alcance de los principios y valores Constitucionales, no solo como fuentes de derecho, sino como pilares realmente vinculantes, obligatorios, mediante los cuales el Juez, debe interpretar y crear el Derecho. Así mismo, en la Sentencia C-477/05 del 10 de mayo 2005 se puede leer:

*“El Preámbulo da cuenta del sentido político y jurídico que el Pueblo de Colombia le imprimió a la formulación de la Carta Política de 1991; es decir, **indica los principios que la orientan y los fines a cuya realización se dirige y por ello no sólo hace parte de ésta como sistema normativo, sino que además tiene efecto vinculante sobre los actos de la legislación, la administración y la jurisdicción y constituye parámetro de control en los procesos de constitucionalidad.** Y esto es comprensible pues carecería de sentido que una fórmula política y jurídica tan densa de contenidos como la advertida en el Preámbulo, no estuviera llamada a tener implicaciones en los ejercicios de poder subordinados a la teleología en ella señalada.*

Una vez establecido el trabajo como un valor supremo de nuestra carta política, así como la democracia participativa y pluralista, y con fundamento en el Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que garantiza el derecho de negociación colectiva para *regular las relaciones laborales*, el Convenio 151 de la OIT aprobado por la Ley 411 de 1997, el Decreto Reglamentario 160 de 2014, y la Sentencia C-1234 de 2005 expedida por la Corte Constitucional, sobre aspectos relacionados con la **negociación colectiva de los empleados públicos**, que explícitamente la definen como:

- La posibilidad legal que tienen las organizaciones de empleados públicos y las entidades públicas de **negociar las condiciones de empleo** para el bienestar y desarrollo de los empleados del Estado.
- La negociación colectiva es un elemento que **contribuye a mantener la paz** y favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral.
- Es una herramienta para la defensa de los **intereses comunes** entre los empleados públicos y las entidades del Estado.

<sup>2</sup> FINALIDAD DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES CONSTITUCIONALES EN EL CONTEXTO DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO EN COLOMBIA. Sandra Patricia Daza Duarte. Rafael Humberto Quinche Pinzón. Consultado el 23 de febrero 2018, en: <http://www.unilibre.edu.co/verbaiuris/images/stories/vol1/dc3.pdf>.



ASOMINCIENCIAS reconoce y adopta este marco axiológico como referente máximo de este proceso de negociación colectiva, el cual implica:

- ✓ Pleno reconocimiento del Derecho de asociación sindical
- ✓ Reglamentación Permiso Sindical
- ✓ Apoyo a la actividad sindical
- ✓ Evaluación del desempeño y actividad sindical

## 2. EL TRABAJO PÚBLICO COMO DERECHO:

El ejercicio del derecho al trabajo, como deber moral, debe garantizar que se realice en unas condiciones mínimas que permitan el desarrollo humano y la realización profesional de los servidores públicos, tales como:

- a) Su libre elección
- b) Condiciones dignas, equitativas y satisfactorias para su ejercicio
- c) Protección contra el desempleo
- d) Salario equitativo y decente: Asignación sin ningún tipo de discriminación, remuneración digna complementada con protección social e igualdad salarial
- e) Seguridad e higiene en el trabajo
- f) Igualdad de oportunidades para ser promovidos
- g) Descanso y disfrute de tiempo libre
- h) Derecho de asociación sindical

## 3. TRABAJO PÚBLICO COMO OBLIGACIÓN SOCIAL:

A partir de la concepción y papel del trabajo en el orden social que emana de la Carta Constitucional, el derecho al trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio al servicio de la existencia y desarrollo de la persona y de la sociedad. En el primer sentido, el trabajo es un Derecho, en el segundo, es un deber moral. En este sentido, el cumplimiento de este deber y por tanto el ejercicio de este derecho están limitados por las condiciones sociales y la búsqueda del bien común.

*“El trabajo es roca sobre la que se yergue el destino de toda sociedad fuerte; es el sólido sustento de los pueblos que prevalecen en la historia. El trabajo incorpora el valor a los bienes y a los tesoros más preciados. Pobre de la sociedad que exalta lo superfluo y desprecia lo que la reafirma y realiza como el trabajo”<sup>3</sup>.*

<sup>3</sup> Luis Alfonso Ramos Peña, El trabajo: derecho y deber. En: Administrador General 20 / noviembre / 2009. 6º Congreso de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social ‘Dr. Guillermo Cabanellas, Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social ‘Dr.

Sustentado desde el deber moral y la ética y el servicio públicos, el trabajo como deber social representa un imperativo para la propia conciencia, así como para la conciencia colectiva: ¿Cuáles son los valores y principios que respaldan el servicio y la función pública en Colombia? ¿Cuál es el tipo ideal del servidor público que se promueve en las instituciones a través del ejercicio cotidiano de sus funciones? ¿Qué tipo de esfuerzos valora la sociedad: el mérito o las prácticas clientelistas? Entre otros, estos interrogantes plantean que el trabajo como obligación social implica, al menos:

- a) La labor que se realiza debe ser útil
- b) Reconocimiento a la necesidad que cada miembro de la sociedad contribuya tanto a ésta como al Estado
- c) Solidaridad Social, en virtud del cual todos estamos obligados a promover el bienestar general, con el cual se contribuye al bienestar individual

## CAPÍTULO 2. SOLICITUDES

Las solicitudes se clasifican según su correspondencia con los siete (7) procesos claves de la gestión del talento humano en las organizaciones: 1) Planificación del talento humano, 2) Diseño organizacional, de competencias y puestos de trabajo, 3) Administración del talento humano, 4) Bienestar y compensación, 5) Evaluación del desempeño, 6) Desarrollo personal y profesional y 7) Salud y seguridad en el trabajo.

### 1. PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO:

- 1.1. Formular y adoptar el Plan de gestión estratégica, cualificación y profesionalización de talento humano, así como el plan de nivelación salarial a nivel ministerial de la planta de personal de Minciencias 2022-2026.
- 1.2. Adoptar el plan de gestión del conocimiento del mejor equipo de trabajo ganador de la vigencia 2021, en lo que tiene que ver con el objetivo específico de "Rediseñar, modernizar e innovar los procesos de talento humano del Ministerio, en el cual se contempla entre otras metas la de "Adelantar un programa de redistribución estratégica del personal de planta en las dependencias prioritarias del Ministerio, estructurado con base en los procesos y nodos de conocimiento claves de la entidad."

### 2. DISEÑO ORGANIZACIONAL, DE COMPETENCIAS Y PUESTOS DE TRABAJO:

---

Guillermo Cabanellas-AIJDTSSGC. Consultado el 24 de febrero en: <http://aijdtssgc.org/declaracion-de-chihuahua/>

- 2.1. Adoptar los ajustes pertinentes al Manual de funciones del Ministerio que garanticen que los perfiles, requisitos, funciones y competencias propios de cada cargo estén armonizados con la naturaleza y los nuevos retos derivados de los lineamientos estratégicos expedidos recientemente, como la Misión de Sabios y el CONPES 4069, a partir de un revisión conjunta y consolidada de las modificaciones realizadas al mismo durante los años 2020 y 2021, trabajo que deberá ser socializado entre los trabajadores del Ministerio.
- 2.2. Culminar el diseño del Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de CTel y expedir la norma con la cual se adopta, en cumplimiento de lo establecido en artículo 4 de la Ley 909 de 2004.

### **3. ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO:**

- 3.1. Implementar el teletrabajo en el Ministerio en cumplimiento de las directrices nacionales que regulan su adopción, con base en el piloto desarrollado en años anteriores, las lecciones aprendidas de la modalidad de “trabajo en casa” aplicada durante el 2019 y condiciones especiales de algunos servidores que tienen hijos o son cuidadores de otras personas, en el marco de un análisis de las posibilidades de aplicación de trabajo híbrido en Minciencias.

### **4. BIENESTAR Y COMPENSACIÓN:**

- 4.1. Expedir el acto administrativo mediante el cual se establecen las condiciones para otorgar el reajuste anual de la prima de méritos a los funcionarios del Ministerio que tienen el derecho adquirido, teniendo en cuenta la respuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública de la no procedencia de expedición de decreto reglamentario y su carácter no vinculante.
- 4.2. Ajustar la Resolución de Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, particularmente en lo que tiene que ver con las convocatorias de mejores equipos de trabajo y el Banco de Ideas de Proyectos, así como el procedimiento correspondiente.
- 4.3. Finiquitar las actuaciones frente a los créditos educativos condonables otorgados tanto a servidores como a exservidores públicos de la entidad, por el posible detrimento patrimonial que se esté generando.
- 4.4. Proveer el servicio de transporte a los servidores públicos vinculados al Ministerio como una medida de bioseguridad ante la pandemia, a partir de la identificación de las necesidades en materia de desplazamiento y seguridad, como resultado de una



redistribución, optimización y participación de los servidores públicos del Ministerio en el proyecto de presupuesto de gastos de personal institucional de modo que responda a las prioridades y necesidades reales de los mismos.

- 4.5. Ejecutar el Plan de Incentivos y Bienestar desde el segundo trimestre del año, para evitar la acumulación y simultaneidad de múltiples actividades en el último trimestre del año, lo que genera en muchos casos la imposibilidad de participar en algunas de éstas.
- 4.6. Implementar los proyectos de trabajo en equipo ganadores en las convocatorias anuales del plan de bienestar.
- 4.7. Planear y ejecutar los estímulos e incentivos en función de las diferentes modalidades de trabajo: presencial, trabajo en casa, teletrabajo, en el marco del trabajo híbrido y que sean adjudicados a los funcionarios públicos exclusivamente.
- 4.8. Adecuar y/o gestionar espacios de aseo personal para los servidores públicos de Minciencias que utilizan las bicicletas como medio de transporte alternativo, lo anterior para incentivar esta forma de movilización como una medida de bioseguridad.
- 4.9. Asignar un espacio de cubículo u oficina dentro de las instalaciones de Minciencias, amoblado con mínimo un escritorio para computador, una silla y un archivador para la Asociación, con el fin de favorecer y facilitar su trabajo, gestión y actividades administrativas. Igualmente se necesita garantizar la seguridad de los equipos, materiales y documentación del Sindicato.
- 4.10. Implementar procedimientos y mecanismos para el uso y el control de los aforos de la cafetería y salas de reuniones en el Ministerio, como parte del protocolo de bioseguridad de la entidad.
- 4.11. Actualizar y expedir un nuevo Manual de Convivencia Laboral con un capítulo o numeral especial para el manejo de problemáticas de convivencia laboral que no necesariamente deriven en situaciones de acoso laboral pero que afectan las actividades diarias en el Ministerio, con sus correspondientes instancias y competencias, protocolos y procedimientos, de modo que tanto servidores y colaboradores de la entidad cuenten con un instrumento para la resolución de sus conflictos de convivencia.



Avenida calle 26 No.57-83 Torre 8 piso 2



asominciencias@gmail.com



@asominciencias



@asominciencias

## 5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

- 5.1. Diseñar y expedir la norma que adopta el sistema propio de evaluación de desempeño laboral del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

## 6. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL:

- 6.1. Expedir una circular interna del Ministerio con la convocatoria para financiar cursos de educación para el trabajo y el desarrollo humano en la que se establezca un cronograma abierto y permanente de recepción de solicitudes a lo largo del año, acompañado de un procedimiento ágil que les permita a los servidores públicos del Ministerio acceder a estos cursos en concordancia con la oferta tanto nacional e internacional que no esta limitada a un período específico en el año.

## 7. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

- 7.1. Revisar la situación de los empleados públicos de Minciencias en materia de riesgos laborales derivado de la situación de pandemia, en conjunto con la Administración Minciencias, Asominciencias y Observatorio de Empleo Público, y generar propuestas dirigidas a la ARL.
- 7.2. Realizar un diagnóstico de la situación de la salud mental y física de cada uno de los funcionarios del Ministerio, como resultados o secuelas de la situación de pandemia por COVID-19, y elaborar una estrategia conjunta y participativa para su atención.



**SANDRA CECILIA GUERRA**  
Presidenta ASOMINCIENCIAS



**YULDANA DEL SOCORRO CORDOBA**  
Secretaria General ASOMINCIENCIAS