

PLIEGO DE SOLICITUDES – AÑO 2018

Este pliego de solicitudes se presenta con la finalidad de adelantar el proceso de NEGOCIACIÓN COLECTIVA- 2018, para regular las condiciones de empleo y las relaciones entre COLCIENCIAS y ASOCOLCIENCIAS.

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”¹*.

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 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*

¹ 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.

jurídico y marcan el derrotero a seguir en la garantía y aplicación de los derechos Constitucionalmente reconocidos”².

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.

² 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>.

ASOCOLCIENCIAS 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
- ✓ Actividad sindical en permiso sindical y evaluación del desempeño

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”³.

Sustentado desde el deber moral y la ética pública y el servicio público, 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

1. PARA GARANTIZAR EL TRABAJO PÚBLICO COMO PRINCIPIO AXIOLÓGICO

1.1. El Trabajo como principio supremo que goza de la protección del Estado:

1.1.1 Pleno reconocimiento del Derecho de asociación sindical

- A través de Comunicado Público expedido por la Dirección General de Colciencias y suscrito por los servidores públicos que ocupan empleos de Dirección y Jefaturas, expresar que los trabajadores de Colciencias deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato. b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su

³ 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. Guillermo Cabanellas-AIJDTSSGC. Consultado el 24 de febrero en: <http://aijdtssgc.org/declaracion-de-chihuahua/>

afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (Convenio 98. OIT - Ley 27 de 1976).

- Adoptar una campaña de “Buen trato” al interior de Colciencias.
- Reconocimiento público a los funcionarios que se pensionan

1.1.2 Reglamentación Permiso Sindical:

- Expedir instructivo procedimental para hacer uso de los permisos sindicales de manera efectiva, eficiente y económica.
- Otorgar permisos sindicales para el año 2018

1.1.3 Apoyo a la actividad sindical:

- Capacitar a los Directivos de Colciencias en Derecho de asociación sindical
- Préstamo de Auditorio para reuniones y cursos sindicales.
- Disponer de un espacio para el sindicato: cubículo, escritorio, sillas.

1.1.4 Evaluación del Desempeño y Actividad Sindical:

- Apoyar a los servidores públicos sindicalizados con los instrumentos adecuados, las condiciones y el personal necesarios para asegurar el cumplimiento de los compromisos de desempeño concertados, brindando así una garantía para el desempeño de su gestión sindical.

2. PARA GARANTIZAR EL TRABAJO PÚBLICO COMO DERECHO:

2.1. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano para Mediano y Largo Plazo:

2.1.1. Talento Humano como Área Estratégica Institucional:

- Crear formalmente el Grupo de Trabajo de Talento Humano de Colciencias
- Nombrar en empleo de Asesor en la planta de personal de Colciencias al (la) Coordinador(a) del Grupo, así como asignar un empleado adicional de planta del nivel técnico o asistencial con el fin de garantizar continuidad, competencias y capacitación permanente en al menos tres (3) personas que manejan este proceso estratégico en la entidad.
- Nombrar en planta a la persona que maneja la nómina de Colciencias.

- Basado en la definición de competencias técnicas y necesidades que garanticen el cumplimiento de las funciones asignadas a cada una de las Direcciones y Oficinas de la entidad y el Plan Estratégico Institucional 2018-2022, cuya elaboración debe ser liderada por el Grupo de Talento Humano en conjunto con las Direcciones y Oficinas de la entidad, elaborar una Proyección de Planta de Personal. Esta Proyección debe soportar la definición de necesidades de vinculación y contratación de personal por prestación de servicios de apoyo a la gestión y la creación de una base de datos de hojas de vida de Colciencias.
- Asignar y centralizar en el Grupo de Talento adoptado formalmente, la función de adelantar la contratación de personal de prestación de servicios de Apoyo a la Gestión basado en la Proyección de Planta de Personal.

2.1.2. Sistema Específico de Carrera:

- Diseñar conjuntamente Colciencias-Asocolciencias la propuesta de Sistema específico de Carrera administrativa del personal que presta sus servicios en las entidades que integran el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 18 de la Ley 1751 de 2015 y en el artículo 4 de la Ley 909 de 2004.

2.1.3. Sistema Organizacional Técnico –Especializado e Innovador:

- Ajustar el manual de funciones y competencias laborales de Colciencias, el cual tiene deficiencias en su construcción, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 51 del 16 de enero 2018, sobre participación de las organizaciones sindicales.
- Elaborar un estudio de cargas laborales.
- Expedir la reglamentación interna para dar cumplimiento al Decreto 884 de 2012 – Teletrabajo.
- Ajustar el manual de funciones y competencias laborales de Colciencias, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo.

2.1.4. Proveer definitivamente los cargos de carrera de la planta de personal aprobada para Colciencias:

- Presentar un reporte de los empleos vacantes de manera definitiva en la planta de personal de Colciencias a la fecha, con la respectiva proyección del presupuesto para adelantar los concursos respectivos y un análisis de la viabilidad de modificar el

presupuesto para la vigencia 2018 para adelantarlos, en cumplimiento del artículo 3 del Decreto 51 de 2018.

2.2. Desarrollo Integral, mejoramiento de la calidad de vida y satisfacción de los trabajadores:

2.2.1. Protección y Prevención de la Salud

- Negociar mejores condiciones al actual plan colectivo de medicina prepagada con Colsanitas y suscribir al menos otro plan con otro proveedor, ampliando la cobertura para los provisionales y buscando condiciones favorables para los contratistas vinculados a Colciencias. La suscripción deberá hacerse directamente con las entidades prestadoras de estos servicios.
- Suscribir planes colectivos de medicina complementaria en la que se contemple cobertura para los provisionales y condiciones favorables para los contratistas vinculados a Colciencias. La suscripción deberá hacerse directamente con las entidades prestadoras de estos servicios.
- Suscribir póliza colectiva de hospitalización y gastos médicos para el núcleo familiar de las personas vinculadas a Colciencias, en la que se contemple cobertura para los provisionales y condiciones favorables para los contratistas vinculados a Colciencias.
- Suscribir seguro de vida colectiva que incluya auxilio funerario para los funcionarios y los provisionales que incluya condiciones favorables para los contratistas de Colciencias.

2.2.2. Incentivos para promover el uso de la bicicleta. Aplicación Artículos 5 y 6 Ley 1181 de 2016.

- Reglamentar y establecer el procedimiento para reconocer el incentivo del uso de la bicicleta para los servidores públicos y colaboradores vinculados a Colciencias.
- Destinar el espacio de parqueadero para bicicletas
- Habilitar espacio para duchas para uso de los biciusuarios de Colciencias

2.2.3. Fomento al Ahorro:

- Estimular el ahorro individual de los funcionarios a través de un aporte anual de Colciencias a FEMCOL, a nombre de cada uno de los funcionarios y personas en nombramiento provisional que están afiliados al Fondo, negociando en

contraprestación condiciones favorables para acceder a créditos por parte de los contratistas afiliados.

2.2.4. Descanso y disfrute de tiempo libre:

- Expedir el programa para el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, con el cual se reconoce a los funcionarios de Colciencias el derecho al uso de las dos (2) horas semanales individuales que la Ley le otorga.

2.2.5. Extensión de los Beneficiarios de los Programas de Protección y Servicios Sociales:

- Incluir en las modalidades de apoyo educativo para los hijos de los servidores públicos contempladas en la Resolución 708 de 2017 la educación universitaria de postgrado, en consonancia con el artículo 4 del Decreto 51 de 2018, respecto a cobijar a los hijos de los funcionarios hasta los 25 años.

2.2.6. Calidad de Vida Laboral:

- Socializar los resultados de la intervención del 2017 sobre Clima organizacional y elaborar el plan de intervención para el año 2018.
- Elaborar el plan de intervención en la cultura organizacional.
- Realizar conjuntamente Colciencias-Asocolciencias un estudio de la necesidad de rutas de transporte para las personas vinculadas a la entidad y diseñar un sistema de rutas con diferentes escenarios de financiación, con el fin de implementarlas y asignarles recursos para el año 2019.

2.3. Fomento y reconocimiento al buen desempeño laboral:

2.3.1. Modificación Reglamentación Actual Sistema de Estímulos:

- Realizar un diagnóstico de la aplicación de los incentivos laborales en los últimos tres (3) años.
- Ampliar el portafolio de incentivos de la Resolución 708 de 2017.
- Incluir en la Resolución 708 de 2017 reconocimiento a los proyectos de aprendizaje en equipo, contemplados en la Política Nacional de Capacitación.
- Modificar la Resolución 708 de 2017 respecto a los procesos de selección del mejor equipo de trabajo que incluya criterios técnicos, metodológicos y particularmente temáticos y de prioridad institucional de modo que se armonicen con áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación estratégica institucional.

- Incluir en la Resolución 708 de 2017 el beneficio de disfrutar de un día libre por el día de cumpleaños, reduciendo las restricciones para acceder al mismo que existen actualmente.

2.3.2. Formación y Capacitación:

- Elaborar un diagnóstico y análisis de la financiación de programas de educación formal a los funcionarios de planta así como el estado de condonación y reembolsos de recursos a la fecha.
- Ampliar en 10 puntos los porcentajes del crédito educativo a otorgar a los funcionarios, establecidos en el artículo 6 de la Resolución 708 de 2017 expedida por Colciencias.
- Implementar un programa permanente y periódico de Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, utilizando los instrumentos construidos y contratados por la entidad en los últimos años, evitando así el detrimento patrimonial que generaría su desconocimiento.
- Adelantar eventos de capacitación para los funcionarios de Colciencias en las Competencias Laborales y Comportamentales identificadas en estudios contratados por Colciencias desde el año 2009, ajustando los instrumentos que existen actualmente para la realización de diagnósticos y para la formulación de los planes.
- Estructurar un Programa de Bilingüismo para Colciencias que contemple un portafolio de alternativas para adelantar esta formación a corto y mediano plazo.

2.3.3. Caja de Compensación:

- Participar en la estructuración de nuevos los términos de referencia para la contratación de la Caja de Compensación Familiar para la vigencia 2018.

2.3.4. Mérito y Promoción:

2.3.4.1. Encargos

- Velar por el respeto al derecho preferencial que le asiste a los funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para acceder a encargos por vacancias temporales y definitivas y realizar la debida provisión presupuestal en el presupuesto 2019, conforme a lo establecido en los artículos 24, 25 y 26 de la Ley 909 de 2004.

2.3.4.2. Nombramientos provisionales

- Garantizar que para la provisión de los cargos en provisionalidad se surtan los procesos de selección que velen por el cumplimiento de los requisitos y perfiles requeridos para el cargo, en condiciones de equidad, transparencia y merito entre los candidatos. Este proceso velará por incentivar la participación de los colaboradores que han estado vinculados a la entidad prestando servicios en procesos relacionados con estas vacantes, de manera que se reconozca su experiencia, conocimiento y eficiencia en su ejercicio.
- Adoptar, acoger y dar estricto cumplimiento y aplicación a lo enunciado en la Circular conjunta emitida por el Ministerio de Trabajo y Dirección del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, respecto a la necesidad de motivar los actos administrativos que contengan la declaratoria de insubsistencia de un nombramiento provisional a un funcionario del sector público, teniendo en cuenta las razones contempladas por la Corte Constitucional en sentencia T289-2011 y SU 917-2010.
- Dar prioridad a los contratistas que registren mayor antigüedad en la entidad para la provisión de cargos de libre nombramiento y remoción y nombramientos provisionales, luego de surtir el trámite con el personal de planta.

2.3.4.3. Evaluación de Desempeño:

- Ajustar el procedimiento de evaluación de desempeño actual con el fin de garantizar el derecho fundamental al debido proceso del funcionario, particularmente incluir lo referente al tratamiento de los recursos a los que se tienen derecho.

2.4. Remuneración meritoria, profesionalizante y equitativa

2.4.1. Prima de Méritos:

- Reglamentar los factores por los cuales se asignan los puntos para la prima de méritos y el procedimiento para el reconocimiento.

2.4.2. Dotación:

- Seleccionar proveedores reconocidos en el mercado que garanticen excelente atención, tiempos de entrega oportunos, accesibilidad y calidad de los elementos de dotación.

2.4.3. Contratistas:

- Centralizar la aplicación de la Tabla de honorarios adoptada en Colciencias, según formación y experiencia, en el Grupo de Talento Humano, para mitigar los riesgos de clientelismo, amiguismo y nepotismo y promover la transparencia, la verificación de requisitos, con el fin de atraer personal calificado a la entidad.

2.5. Seguridad y Salud en el trabajo:

- Adecuar los puestos de trabajo conforme las disposiciones vigentes sobre riesgos profesionales y las normas técnicas establecidas de acuerdo a los avances tecnológicos, con previa capacitación de los servidores públicos que se encargan de la seguridad en el trabajo.

2.6. Comisiones de Personal:

- Reglamentar al interior de Colciencias el derecho a permisos de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal para cumplir con sus funciones así como para recibir capacitación, en cumplimiento del artículo 6 del Decreto 51 de 2018.

2.7. Derecho de sindicación:

2.7.1. Promoción y trámite Aporte Empleados No Sindicalizados:

- Permitir la utilización de los medios de comunicación de Colciencias para continuar con la campaña de promoción del aporte para empleados no sindicalizados.
- Establecer el procedimiento para hacer el recaudo del aporte por parte de la administración de Colciencias.
- Realizar el recaudo del aporte por reciprocidad equivalente al 1% de la asignación básica mensual, que la Entidad deducirá directamente con destino a ASOCOLCIENCIAS.

2.7.2. Destinación de cuota de presupuesto para Capacitación en Temas Sindicales:

- Elaborar conjuntamente Colciencias-Asocolciencias un plan de capacitación para el año 2018, con el fin de ejecutarlo oportunamente en el transcurso del año.
- Desarrollar eventos en temas de Derechos Humanos
- Desarrollar eventos en temas de Negociación Colectiva
- Desarrollar eventos en temas de Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

3. PARA GARANTIZAR EL TRABAJO PÚBLICO COMO OBLIGACIÓN SOCIAL:

3.1. Transparencia en la Gestión:

- Garantizar la publicación permanente de la siguiente información:
 - ✓ Planeación Estratégica, dejar diferentes versiones
 - ✓ Contratación misional y de prestación de servicios
 - ✓ Contratación Fondo Francisco José de Caldas
 - ✓ Los Informes de la Gestión: Control Interno, Contraloría, Áreas
 - ✓ Actas de Consejo Asesor Nacional
 - ✓ Actas de Comité de Dirección
 - ✓ Resultados de los proyectos financiados
 - ✓ Consultorías pagadas por Colciencias
 - ✓ Banco de Proyectos – Equipos Internos de Trabajo
 - ✓ Proyectos de Aprendizaje en Equipo

3.2. Participación en Procesos Estratégicos Institucionales:

De acuerdo con el Artículo 57 de la Constitución Política: *“La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”*, se solicita:

- Participar en el proceso de formulación de la Planeación Estratégica Cuatrienal de Colciencias 2018 – 2022, en el cual se definen las metas estratégicas de la entidad, cuyo cumplimiento afecta la evaluación de desempeño de los funcionarios.
- Participar en la formulación del Plan Institucional de Capacitación año 2018.
- Participar en el proceso de formulación de los documentos de política pública de CTel.

Cordialmente,

DEYANIRA DUQUE ORTIZ
PRESIDENTE

ERIKA CUELLAR DIAZ
SECRETARIA