

PLIEGO DE SOLICITUDES – AÑO 2019

Este pliego de solicitudes se presenta con la finalidad de adelantar el proceso de NEGOCIACIÓN COLECTIVA- 2019, 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 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.

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 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.

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

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>.

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.

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

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/>

CAPÍTULO 2.

SOLICITUDES

PARA GARANTIZAR EL TRABAJO PÚBLICO COMO PRINCIPIO AXIOLÓGICO

1. **El Trabajo como principio supremo que goza de la protección del Estado:**
 - 1.1 **Apoyo a la actividad sindical:**
 - 1.1.1 Capacitar a los Directivos de Colciencias en Derecho de Asociación Sindical.
 - 1.1.2 Capacitar a miembros de Asocolciencias y a Directivos de la Entidad, en técnicas de negociación colectiva.
 - 1.2 **Evaluación del Desempeño y Actividad Sindical:**
 - 1.2.1 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 ejercicio de su Derecho sindical.

PARA GARANTIZAR EL TRABAJO PÚBLICO COMO DERECHO:

2. **Política de Gestión Estratégica de Talento Humano para Mediano y Largo Plazo:**
 - 2.1 **Talento Humano como Área Estratégica Institucional:** El MIPG establece que la Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH es la esencia del modelo, y concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones como un factor crítico de éxito, para alcanzar una buena gestión y lograr cumplir con su misión: atender las necesidades y problemas de los ciudadanos. En este marco se solicita:
 - 2.1.1 Fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la formulación e implementación de una Política de Gestión Estrategia del Talento Humano-GETH.
 - 2.1.2 Crear formalmente el Grupo de Trabajo de Talento Humano de Colciencias, conformado por personas idóneas y conocedoras de la gestión del talento humano en la función pública, conforme a lo establecido en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998.

- 2.1.3 Elaborar una proyección de planta de personal para Colciencias, con base en la definición de competencias técnicas y acorde a las necesidades para garantizar el cumplimiento de la Misión Institucional y el Plan Estratégico Institucional 2019-2022. Esta proyección debe ser liderada por el equipo de Talento Humano en coordinación con las Direcciones y Oficinas de la Entidad y deberá soportar y definir las necesidades de vinculación y contratación de personal por prestación de servicios de apoyo a la gestión.
- 2.1.4 Definir espacios institucionales de interlocución y concertación entre el evaluador y el evaluado, sin intermediarios, como una garantía para el cumplimiento del espíritu de la norma respecto del proceso de Evaluación del Desempeño.
- 2.1.5 Implementar en Colciencias el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el Rad. 20126000172991 del 2 de noviembre del 2012, frente al rol de los contratistas en la gestión pública y su relación con los servidores públicos.

2.2 Sistema Específico de Carrera:

- 2.2.1 Liderar en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2019 –2022, actualmente en discusión, la obligación que le asiste a Colciencias de coordinar con las demás entidades públicas del sector de ciencia y tecnología, el diseño e implementación de un 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 4 de la ley 909 de 2004.
- 2.2.2 Conformar un grupo de trabajo que involucre a miembros de Asocolciencias, para el diseño y formulación de la propuesta de Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal que presta su servicio en entidades que integran el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación; en el marco de la fusión con el Ministerio de CTel.

2.3 Sistema Organizacional Técnico –Especializado e Innovador:

- 2.3.1 Ajustar el manual de funciones y competencias laborales de Colciencias, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 51 del 16 de enero 2018, sobre participación de las organizaciones sindicales, así como a lo establecido en el PND

respecto de la adopción de la estructura interna y la planta de personal que requiere el MCTI.

- 2.3.2 Expedir la reglamentación interna para dar cumplimiento al Decreto 884 de 2012 – Teletrabajo. COLCIENCIAS mediante la Resolución 0883 del 6 de septiembre de 2017 autorizó la realización de una prueba piloto de teletrabajo para los servidores públicos que realizan su trabajo en las instalaciones de COLCIENCIAS; por tanto, se solicita reglamentar dicha modalidad de trabajo con base en los resultados de esta prueba, toda vez que Colciencias no puede sustraerse de una realidad de avanzada en el uso y apropiación de nuevas tecnologías y de mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
- 2.3.3 Dar cumplimiento al principio “a igual trabajo igual remuneración”, realizando una nivelación de las secretarías, en la formulación o reestructuración de la planta de Colciencias de cara a la fusión en el Ministerio.

2.4 Proveer definitivamente los 102 cargos de carrera de la planta de personal aprobada para Colciencias:

- 2.4.1 Promover y solicitar ante la Comisión del Servicio Civil la realización de concursos de mérito, para los cargos que se encuentran en vacancia definitiva.

2.5 Desarrollo Integral, mejoramiento de la calidad de vida y satisfacción de los trabajadores

Protección y Prevención de la Salud

- 2.5.1 Negociar mejores condiciones al actual plan colectivo de medicina prepagada con Colsanitas y suscribir al menos otro plan con otro proveedor. La suscripción deberá hacerse directamente con las entidades prestadoras de estos servicios
- 2.5.2 Evaluar la oferta de planes complementarios de salud, identificando características, beneficios y requisitos, para ser presentados a los servidores, y que estos evalúen su conveniencia.
- 2.5.3 Evaluar la capacidad e idoneidad de la empresa que se contrate para la realización de los exámenes de salud ocupacional. Establecer criterios que garanticen la calidad del servicio (profesionales y con equipos calibrados).

- 2.5.4 Garantizar que la persona encargada de las funciones asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y a la salud ocupacional en Colciencias, posea los conocimientos, habilidades, competencias y certificaciones necesarias para desempeñar las funciones, de acuerdo en lo establecido en la resolución 0312 del 13 de febrero de 2019.

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

- 2.5.5 Gestionar ante la administración de la copropiedad o ante las instancias necesarias, la habilitación de un espacio para las duchas de los biciusuarios de Colciencias.

Descanso y disfrute de tiempo libre:

- 2.5.6 Diversificar las actividades deportivas dentro del plan de bienestar, de manera que se ajusten a las necesidades de la población objetivo. De ser necesario solicitar a la Función Pública la modificación de las modalidades deportivas para participar en los torneos de la DAFP.
- 2.5.7 Ajustar el horario de los viernes para que sea de 7:00 am a 3:00 PM en jornada continua, con el fin de lograr mayor bienestar mediante salario emocional, al permitirle a las personas compartir con su familia.
- 2.5.8 Flexibilizar las fechas **para disfrute** de los días compensados con motivo de la Semana Santa y Navidad, de acuerdo con las necesidades del servicio de la Entidad.
- 2.5.9 Flexibilizar las fechas y horarios **de compensación del tiempo** por motivo de semana Santa y Navidad que incluya el sábado.
- 2.5.10 Permitir la **posibilidad de compensar**, con motivo del descanso por navidad, a los servidores que tengan vacaciones en enero del año siguiente.
- 2.5.11 Apoyar a los deportistas que representan a Colciencias en torneos del DAFP, mediante el reembolso o pago de gastos de transporte asociados.

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

- 2.5.12 Ajustar el procedimiento para el otorgamiento y desembolso de los apoyos educativos, toda vez que éstos son demorados y el giro de los recursos no es oportuno, con el fin de evitar cobros adicionales y matriculas extraordinarias.
- 2.5.13 Garantizar al servidor beneficiario de apoyo educativo, la posibilidad de utilizar la totalidad de los recursos en la resolución 708-2017 de acuerdo con su escala salarial,

así sea en dos desembolsos. Un desembolso inferior al valor al cual se tiene derecho genera inequidad en el disfrute del beneficio.

Calidad de Vida Laboral:

2.5.14 Revisar y replantear la forma como se formula el Plan de Bienestar e Incentivos de Colciencias, tomando como factor principal las características de la población objetivo (servidores), de manera que éste efectivamente contribuya a la creación de condiciones favorables para el trabajo y al reconocimiento del desempeño de los servidores.

2.5.15 Realizar un estudio de factibilidad y viabilidad para la prestación del servicio de transporte a los servidores de Colciencias, en el marco del Programa de Bienestar de la Entidad. De ser necesario diseñar un sistema de rutas con diferentes escenarios de financiación, de forma que puedan hacer parte de este incentivo.

La circular Externa 11 de 2017 DAFP de Nov-09-2017 establece que: El Programa de Bienestar para los servidores públicos debe orientarse a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo, el mejoramiento de su nivel de vida, el de su familia, con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad en la prestación del servicio.

Dentro del marco de este Programa las entidades, teniendo en cuenta sus condiciones presupuestales, podrán prestar el servicio de transporte a los servidores de la entidad.

2.5.16 Diseñar e implementar una campaña que promueva la sana convivencia y prevenga el acoso laboral.

2.5.17 Fortalecer las capacidades del Comité de Convivencia en la resolución oportuna y eficaz de las situaciones que se someten a su consideración.

2.5.18 Ampliar la capacidad de la cafetería de la Entidad, en lo que tiene que ver con puestos disponibles para disfrutar el almuerzo. La dificultad para acceder a almuerzos accesibles y de calidad en el sector, hace que cada vez más personas traigan almuerzo de su casa, y la capacidad instalada de nuestra cafetería resulta inferior a la demanda de usuarios, pues el espacio es utilizado incluso para los servicios de catering.

2.5.19 Permitir que algunas de las puertas de los pisos de Colciencias puedan abrirse, por lo menos hasta las 8:00 PM, teniendo en cuenta que: a) algunas personas deben

quedarse hasta tarde y deben hacer uso del baño. Algunas incluso tienen dificultades de salud que les restringe el uso de las escaleras internas, y b) el cuarto de los conductores queda en el piso 4 (nivel 3) y esta puerta se bloquea, por lo que no pueden hacer uso de este espacio mientras esperan a sus jefes.

2.6 Fomento y reconocimiento al buen desempeño laboral:

Modificación Reglamentación Actual Sistema de Estímulos:

- 2.6.1 Revisar y ajustar la resolución mediante la cual se elige al mejor funcionario, específicamente en lo que tiene que ver con los criterios para el desempate, para que éstos se puedan conocer con anterioridad y los mecanismos sean incluyentes, equitativos y transparentes.
- 2.6.2 Diseñar un programa de reconocimientos no necesariamente pecuniarios, para estimular el compromiso, los buenos resultados y logro de las áreas, que cubra a los servidores provisionales.
- 2.6.3 Implementar el "procedimiento para la selección del mejor equipo de trabajo" que resultó ganador en el periodo 2017-2018, de forma que se honre el espíritu de la norma y se garantice la oportunidad, transparencia y eficiencia en el mismo.

Formación y Capacitación:

- 2.6.4 Replantear la metodología para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de Colciencias, enmarcándolo en lo establecido en el Plan Nacional de Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, formulado por el DAFP y la ESAP en marzo de 2017
- 2.6.5 Orientar los eventos de capacitación a temas transversales de política de ciencia y tecnología, en concordancia con el rol asignado a Colciencias en el Plan de Desarrollo 2019 –2022 y en sus funciones como futuro Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- 2.6.6 Replantear el programa de inducción y reinducción, de forma que les permita a los servidores acceder de manera efectiva al conocimiento de la normatividad, la estructura, los procedimientos y cultura organizacional. Este programa debe ser una herramienta de permanente acceso y en constante actualización, que permita a los servidores realizar una inmersión en éste, y a la Entidad realizar un proceso de evaluación del mismo.

- 2.6.7 Presentar el plan de bilingüismo 2019 de Colciencias y al avance del mismo. Explicar la forma como Colciencias se insertará en el programa de bilingüismo de la Función Pública.

Caja de Compensación:

- 2.6.8 Participar en la estructuración de los nuevos términos de referencia para la contratación de la Caja de Compensación Familiar, y en su evaluación para la selección de manera transparente y oportuna.
- 2.6.9 Realizar un estudio de las principales cajas de compensación y de esta manera escoger la que mayor valor agregado, en aspectos como recreación, educación, deportes, salud, plan complementario de salud, subsidios, entre otros, les ofrezca a sus afiliados, e invitar a Asocolciencias hacer parte del proceso.

2.7 Mérito y Promoción:

Nombramientos provisionales

- 2.7.1 Garantizar que para la provisión de los cargos en provisionalidad se surtan mediante procesos de selección que velen por el cumplimiento de los requisitos y perfiles requeridos para el cargo, en condiciones de equidad, transparencia y mérito 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.
- 2.7.2 Garantizar el mantenimiento del número de empleos de carrera aprobados en la Planta de personal, de forma que una vez declarada la vacancia definitiva, se surta el respectivo proceso.

2.8 Remuneración meritatoria, profesionalizante y equitativa

Dotación:

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

2.9 Derecho de sindicación

Promoción y trámite Aporte Empleados No Sindicalizados:

- 2.9.1 Autorizar a Asocolciencias para convocar y/o invitar a los empleados públicos no sindicalizados, para que contribuyan voluntariamente y por una única vez, con el descuento del 1% de su asignación básica con destino a Asocolciencias.

PARA GARANTIZAR EL TRABAJO PÚBLICO COMO OBLIGACIÓN SOCIAL:

3. Transparencia en la Gestión:

- 3.1 Garantizar la publicación y condiciones de acceso permanente de la siguiente información de carácter público, siempre salvaguardando el manejo de datos personales:

- ✓ 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
- ✓ Actas de Comités técnicos
- ✓ Resultados de los proyectos financiados
- ✓ Consultorías pagadas por Colciencias y sus productos o resultados
- ✓ Equipos Internos de Trabajo
- ✓ Resoluciones y circulares internas

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:

- 3.2.1 Participar en los procesos de planeación estratégica donde se definen las metas estratégicas de la Entidad y cuyo cumplimiento afecta la evaluación de desempeño de los funcionarios. Todos los compromisos de desempeño deben aportar al logro de las metas de la entidad.

- 3.2.2 Participar en el proceso de formulación de los documentos de política pública de CTel, pues se contratan consultorías cuyos resultados no son ni socializados, ni aplicados y evitar también la duplicidad de estudios.
- 3.2.3 Crear mesas de trabajo para el diseño de la estructura orgánica y funcional del Ministerio de Ciencia y Tecnología, en las cuales participen miembros de Asocolciencias.
- 3.2.4 Participar en la definición de la planta de personal que requiere el Ministerio y en la elaboración del manual de competencias y funciones respectivo.
- 3.2.5 Socializar a los servidores públicos de Colciencias, el estado y avance del proceso de concursos que actualmente está en curso en la Comisión Nacional de Servicio Civil.
- 3.2.6 Comunicar y socializar entre los funcionarios de Colciencias el proceso de la creación del Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- 3.2.7 Cumplir con lo establecido en la circular Externa 11 de 2017 (nov-09-2017) del DAFP; en el sentido de que *"Las entidades que inicien procesos de modificación de la estructura o de la planta de personal, deberán socializarla con las organizaciones sindicales de la respectiva entidad, con el fin de escuchar sus inquietudes y sugerencias sobre el particular"*.

Cordialmente,



DEYANIRA DUQUE ORTIZ

Presidenta



ANA DEL CÁRMEN ÁVILA MENDEZ

secretaria

