

¿DERECHO PREFERENTE PARA QUIÉN?

La alta Dirección del SENA se ufana de ser respetuosa de los derechos de carrera administrativa y manifiesta permanentemente que en virtud de ello, se han incrementado considerablemente los procesos de encargo en la institución, garantizando con ello, el derecho preferente conferido a los empleados inscritos en carrera administrativa por las normas que regulan el tema, pero la situación no es tan sencilla y positiva como se pretende mostrar, pues si bien es cierto que como organización sindical reconocemos el crecimiento de los procesos de provisión temporal de empleos, también debemos denunciar y rechazar, la manipulación que se sigue presentando en este proceso por parte de la Administraciones Regionales e incluso de la Dirección General, pues la provisión es orientada de tal manera que las convocatorias conducen en un importante número a nombramientos provisionales y no a encargos, burlando con ello, el derecho preferente de los empleados inscritos en carrera administrativa.

En el SENA los servidores durante los últimos tres años nos hemos visto abocados a una realidad, que tristemente hay que reconocerla como muy perjudicial para los empleados de carrera que han o pretenden aspirar a un cargo superior por encargo, esto se podría contemplar como una especie de ascenso temporal al interior de la institución, amparados en la Ley 909 de 2004.

El manual anterior emitido mediante la resolución 0986 del año 2007 sabemos que tenía muchos problemas pues era demasiado general y en una sola ficha incluían todo un nivel jerárquico. A raíz de ese problema la Dirección General del SENA emitió desde mayo de 2014 la Circular 100 la cual establecía el procedimiento para la provisión temporal de cargos de carrera administrativa mediante encargo. Esta Circular quitó por así decirlo del paso a muchos empleados de carrera desde mayo de 2014 hasta el mes de Junio de 2015 por la sencilla razón que la gente no "cumplía" el "perfil". Dicha Circular establecía lo siguiente: "El Director de Área, Jefe de Oficina, Director Regional, o Subdirector de Centro, donde se encuentre la vacante a proveer temporalmente, debe establecer en el Anexo 1: Perfil, el perfil requerido que, según las necesidades del servicio, deberá cumplir el empleado público que resulte favorecido con el encargo, definiendo el proceso o procesos (características específicas de las tareas o actividades a desarrollar, experticia, habilidades, destrezas, conocimientos básicos, capacidades que debe tener el candidato, etc); es importante aclarar que no se debe confundir el perfil, con las funciones que establece el Manual para el respectivo cargo" con base en lo expresado anteriormente por la necesidad del servicio en muchas Regionales y Centros de formación por no decir que todos, se requería un perfil muy específico, lo cual limitaba la posibilidad de los empleados de carrera para poder acceder a dichos encargos.

Con lo anterior queremos decir que por estos tales "perfiles" casi que se decía el nombre de quien se iba a nombrar en dicho cargo, quitando cualquier posibilidad de encargo a los empleados de carrera. Muchos empleados cumplían con experiencia, evaluación de desempeño sobresaliente, etc, pero se quedaban en el "perfil".

En la actualidad y pese a las reiteradas denuncias y a la solicitud de intervención que diversos momentos le hemos enviado desde SINDESENA la CNSC, en la actualidad la situación en materia de encargos en el SENA, no ha mejorado; pues pese a que salió un nuevo manual de funciones (Resolución 1302 del 28 de Julio de 2015) y se crearon unas funciones esenciales más específicas, la situación se torna muy compleja y desigual para los empleados de carrera. Situación que ha obligado un trabajo conjunto de la Dirección General del SENA con SINDESENA con miras a introducir algunos ajustes (en los próximos días remitiremos informe de los avances alcanzados en esta tarea)

Cuando un empleado de carrera se postula a una convocatoria para ser encargado, la oficina de relaciones laborales de la regional que oferta el cargo a encargo pide o revisa las funciones del aspirante, e inexplicablemente en algunos casos, ique sorpresai, lo evalúan con las funciones del manual anterior que era muy amplio y poco específico, pero equiparan esas funciones desarrolladas por el empleado con las funciones específicas del nuevo manual de funciones y por supuesto no cumple con la experiencia relacionada.

Qué queremos decir o más bien sobre qué queremos alertar a todos los empleados de carrera del SENA, que de esa manera muy pocos empleados de carrera lograrán un encargo; preguntamos ¿usted en este momento está realizando las funciones que aparecen en el nuevo manual? pues su experiencia laboral al interior del SENA se la certifica la oficina de relaciones laborales de la regional a la cual usted pertenece, y conforme a como están en el manual de funciones (casi que copian y pegan) pero nunca le van a tener en cuenta la experiencia específica, es decir esas actividades que su jefe inmediato le asigna soportado en esa última función que aparece en el manual de funciones denominada "*Las demás funciones asignadas por la autoridad competente según el área de desempeño y la naturaleza del empleo*".

Para que nos entiendan, pongamos una profesión cualquiera... por ejemplo un empleado de carrera que tiene formación académica del nivel de pregrado en salud ocupacional, con especialización en salud ocupacional, con licencia para ejercer la salud ocupacional, etc. Este empleado llega a un centro de formación y su jefe inmediato lo primero que analiza es en qué se ha desempeñado el empleado anteriormente o revisa su formación académica. Para nuestro ejemplo le solicita (*de acuerdo a la última función del manual de funciones*) que atienda todo lo relacionado con salud ocupacional en el centro de formación. Pero, cuando el empleado necesita, porque aspira a un proceso de encargo, que le certifiquen su experiencia laboral dentro del mismo SENA, la administración le dice que no cumple porque en la certificación laboral que emite el mismo SENA están unas funciones muy generales y entre éstas no se está evidenciando que tiene experiencia o ha realizado funciones relacionadas con salud ocupacional, por lo anterior, desconociendo la realidad, emiten concepto indicando que no cumple con la experiencia relacionada. Entonces pierde la posibilidad del encargo, por manejos netamente administrativos; y así, como este hay muchos casos a nivel nacional.

Compañeros, esta situación nos pone a pensar: ¿realmente los procesos de encargo y el derecho preferente en el SENA si se están manejando de manera transparente para que los empleados de carrera puedan acceder a ellos?, hay muchos instructores que cumplen funciones como líder, gestores, instructores de instructores, diseñadores, investigadores, etc. Pero esas funciones no están claramente asociadas a un cargo en el manual de funciones en los cargos de instructor; el día de mañana que se aspire a otro cargo o se quiera presentar a otra institución, esa experiencia específica el SENA no se la va a certificar. Lo mismo sucede con muchos empleados de carrera que realizan sus labores en el área administrativa y que cumplen funciones no tipificadas en los manuales de funciones o que pertenecen a otro cargo y le son asignadas por su jefe inmediato, el SENA nunca les reconocerá sus experiencias específicas. ¿Será esta situación un sofisma de distracción y una forma amañada de interpretar la ley desde la Administración del SENA con el fin propiciar nombramientos en provisionalidad y poder nombrar a sus amigos o recomendados?.

Solicitamos a los trabajadores remitirnos sus casos a fin de caracterizar y documentar la situación con miras a hacer uso de la vía judicial en los casos en que se amerite, pues somos conscientes de las limitantes que se tienen en algunas instancias de representación y especialmente no es claro la voluntad política de la Administración del SENA y de la CNSC para resolver de fondo estos inconvenientes, con lo que se permite la vulneración de los derechos de los empleados inscritos en carrera administrativa.

Instamos a la Dirección General, a prestar especial atención a esta situación y a aplicar correctivos a fin de evitar desgastes administrativos y judiciales y lo que es peor la violación de los derechos de los trabajadores

Porque queremos al SENA lo defendemos y velamos por el respeto de los derechos de los empleados y contratistas de la Institución.

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 7 de marzo de 2016

AFÍLIESE A SINDESENA