

LA SUPERVISIÓN DE CONTRATOS EN EL SENA: UNA CARGA LABORAL QUE REQUIERE UNA RESPUESTA EFECTIVA

Desde el año 2020, año de la pandemia del Covid 19, hemos venido haciéndole seguimiento a un tema que genera gran preocupación entre los funcionarios de la planta de personal del SENA, Regional Huila, como lo es la supervisión de contratos. Esta actividad laboral se ha venido incrementando por la alta contratación que se está llevando a cabo en la institución, lo cual es fundamental para el funcionamiento de los procesos misionales y de fortalecimiento de la infraestructura, lo que merece darle una respuesta estructural de parte del SENA, para que lo que en años anteriores era una actividad circunstancial, se está convirtiendo en una actividad permanente para muchos funcionarios.

Los procesos de contratación que se dan en el Sena son variados, pasando por los contratos de servicios personales de instructores y apoyos a la gestión, contratación de compra de materiales que pueden ser de una sola entrega o, de suministro, que pueden tener entregas parciales por ser materiales que no se pueden almacenar y que son de uso permanente como los casos de compra de alimentos, abonos, insumos agrícolas, etc. La contratación de servicios como los requeridos para aseo y cafetería, el bienestar de funcionarios y aprendices, mantenimiento de vehículos y, finalmente, los contratos de obra para mejorar y mantener la infraestructura de los centros de formación.

Toda esta serie de procesos deben pasar por unas etapas donde hay personas responsables, tanto de planta como contratistas, pasando por las tres etapas precontractuales, contractual y poscontractual, las cuales tienen inmersas actividades como la estructuración del contrato, definición de características técnicas, estudio de mercados, estudios previos, publicación, evaluación de propuestas, adjudicación, supervisión del contrato y, finalmente, la liquidación.

Es de todos conocidos la demanda de tiempo que tiene para el que participa en los tres momentos contractuales. Desde que le solicitan a un funcionario la definición de las características técnicas del producto o servicio a contratar, ya se sabe que va a participar en la consecución de las cotizaciones, en el análisis de las mismas, en la evaluación de propuestas, en la supervisión del contrato adjudicado y en la liquidación del mismo. Carga laboral que no es reconocida como una carga extra, especialmente, en el caso de los contratos de suministros, a los cuales hay que darles una atención permanente, gestionar Secop con la información que va surgiendo, que en el caso de los instructores lo pueden hacer por fuera de su jornada académica y en el caso de los administrativos, normalmente lo hacen por fuera de su jornada laboral, es decir, en las noches, en casa. Ni qué decir cuando hay adiciones y prorrogas al contrato lo cual demanda unos tiempos superiores a una supervisión normal.

Sin embargo, existen momentos en los que los encargados de estos procesos son contactados por los grupos de contratación durante la jornada académica de instructores y deben atender los

requerimientos, desprogramando la formación en muchas ocasiones, afectando en cierta medida la calidad de la formación.

Sumado a lo anterior, tenemos la responsabilidad fiscal y penal que puede tener la supervisión de un contrato, donde hemos conocido casos de funcionarios que se han visto envueltos en hallazgos de la Contraloría General de la República por procedimientos que fueron mal llevados, no por mala fe de los funcionarios, sino por desconocimiento de temas normativos y de las implicaciones legales que hay por tomar decisiones por cuenta de dicho desconocimiento.

Ante esta realidad, le solicitamos a la Dirección General del Sena que haga un rediseño del manual de contratación para que, por un lado, las personas a las que les asignen la participación en las etapas precontractual, contractual y poscontractual, le sean reconocidos tiempos para la ejecución de las actividades, que, en algunos casos, pueden tomar días y, si es posible, le sea reconocido el pago de horas extras. Además, que estas actividades, que son responsabilidades laborales, sean tenidas en cuenta por los evaluadores al momento de la evaluación del desempeño de los funcionarios.

Por otro lado, que se defina un límite al número de contratos que debe supervisar un funcionario, porque hemos encontrado casos en los que una misma persona debe supervisar contratos de servicios personales y de compraventa, superando en algunos casos más de diez procesos.

Para el caso de los instructores, se debe dar la orientación de que la notificación de asignación de responsabilidades en cualquiera de las etapas, debe pasar por los coordinadores académicos para que ellos o ellas sepan que dicho instructor va a estar desarrollando actividades por fuera de su función académica y, que, en algunas ocasiones, deberá desescolarizar su grupo de aprendices para dedicarse a atender responsabilidades de estructuración o supervisión.

Finalmente, debemos decir que el Sena debe elevar a la Función Pública una consulta para abrir la puerta para que los funcionarios del nivel profesional, que deban desarrollar actividades laborales por fuera de su jornada laboral, tengan el derecho de recibir un pago extra por ese tiempo dedicado a la institución, porque cuando hemos indagado sobre el tema, la respuesta que nos dan, deja claro que el cargo de profesional trae intrínseco que el funcionario debe sufrir sobrecarga laboral, abandonando cualquier posibilidad de ver al trabajador como una persona que tiene límites físicos y que si le entrega parte de su vida a la Entidad, debe reconocerse de alguna manera.

Esperamos que la actual Dirección General del Sena ponga sus ojos ante esta realidad y que tome una decisión acertada, mucho más ahora que estamos en negociación colectiva. Algunos directivos y funcionarios plantean que deberían existir cargos de planta con la función de atender solamente los procesos de contratación, desde la estructuración hasta la supervisión y liquidación. Deben mirarse todas las posibilidades. En nuestro caso, seguiremos vigilantes para que el trabajo no sea lo más dignificante y que asumir responsabilidades laborales se conviertan en retos profesionales y no en meras cargas que nos alienan como sujetos.

¡POR LA DIGNIDAD DEL TRABAJO!

SINDESENA HUILA
Junio, 2024