

Avances en el cumplimiento de nuestro Acuerdo Colectivo y aspectos por mejorar

El Sindicato de Empleados del Servicio Público de Empleo – SESPE- cuenta con una comisión para realizar seguimiento periódico al cumplimiento de los más de 90 puntos acordados con la administración de la Unidad del SPE para el mejoramiento del bienestar social, laboral, capacitación, salud ocupacional, fortalecimiento de la unidad familiar, entre otros, que benefician a todas y todos los empleados públicos de la entidad en su integralidad como trabajadores.

Aspectos como permisos remunerados por antigüedad (entre uno y tres días según los años de servicio), garantía del disfrute del viernes feliz el segundo viernes de cada mes, programa de vacaciones recreativas dirigido a hijas e hijos menores de 15 años de servidoras y servidores públicos, aspectos de mejoramiento tecnológico como la adquisición de firmas digitales para quienes por sus funciones requieren tanto reducir su carga operativa como aumentar la seguridad de la información que manejan, y la creación del fondo educativo han sido, entre otros, logros en el cumplimiento del Acuerdo Colectivo firmado en mayo de 2023.

Cargas de trabajo y desconexión laboral, temas pendientes

Sin embargo, la asociación sindical sigue viendo con preocupación aspectos que tiene incidencia directa en el clima laboral, la salud emocional y la carga de trabajo que deben asumir algunos grupos en las distintas áreas de la entidad, como en el caso de los encargos y las reubicaciones. Si bien la estructura de la planta de personal en la Unidad del SPE permite movimientos entre diferentes grupos, es esencial considerar los conocimientos y competencias de cada persona, la especificidad de las actividades requeridas y las necesidades técnicas de los equipos sustentadas en un estudio que las evidencie.

Esto implica un análisis detallado para garantizar que los cambios contribuyan efectivamente al cumplimiento de funciones y necesidades de las áreas tanto de donde sale un funcionario como de la que lo recibe, y no a la persona en particular. Entendemos que algunos cambios pueden deberse a circunstancias personales relacionados con problemas de salud o solicitudes directas, pero en otros casos, la justificación de éstos no está clara. Es más, nos preguntamos si la administración, además de reubicar a los funcionarios, se ha preocupado por conocer las situaciones que generan las dificultades de salud de algunos para mitigarlas.

Adicionalmente, en varios de los encargos que se han surtido en la entidad las funciones de las personas que han sido encargadas provisionalmente en otras áreas, las deben asumir compañeros o compañeras del área a la que pertenece el cargo titular sin tener en cuenta un análisis real de cargas laborales y capacidad de los integrantes del equipo, una situación que beneficia a algunos pero perjudica a otros.

Sobre esto desde el Sindicato enviamos recientemente una petición respetuosa a la Directora General, sobre la cual esperamos tener más información al respecto.

Otro de los aspectos que evidenciamos como oportunidad de mejora es el cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 referente a la garantía del derecho de desconexión laboral para que sea posible disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de la vida personal y familiar de las y los trabajadores. En ese sentido, por el respeto a este derecho planteamos que en los grupos de WhatsApp sobre temas institucionales creados en las diferentes áreas de la Unidad, se trate al máximo de no enviar mensajes antes del inicio o después de la finalización de los horarios laborales flexibles. Por lo que sugerimos hacerlo en la franja de 9 a.m. a 4 p.m., periodo que cubija a todos los funcionarios que tienen diferentes horas de ingreso y salida de su horario laboral.

Si bien estos grupos de WhatsApp pueden ayudar a brindar información masiva sobre algunas temáticas de trabajo, no deberían entenderse como obligatoriedad para que las y los funcionarios estén en ellos ni como canal institucional para delegar tareas e incluso hacer seguimiento a sus funciones.

También seguimos considerando que es clave una adecuada planeación de las actividades en las que deben participar las y los funcionarios para no afectar el servicio a los usuarios de la Unidad, tanto prestadores como ciudadanía en general. Por eso instamos a que se siga teniendo en cuenta el acuerdo de programar con al menos 15 días de anticipación cada capacitación o evento institucional, de tal manera que no se crucen con otras actividades laborales previamente agendadas y se pueda garantizar la participación de las y los trabajadores.

Por último, respetuosamente sugerimos a la actual administración que, ante los recientes movimientos en la planta de personal, se considere la situación de los empleados provisionales cuyas vinculaciones están por finalizar o ya han finalizado y que podrían ser vinculados mediante contratos de prestación de servicios o para cubrir cargos con vacancia definitiva, permitiendo así que su experiencia, conocimiento y buen desempeño continúen contribuyendo al funcionamiento de la entidad. Es fundamental tener en cuenta que esta opción facilitaría la transición en los diferentes grupos de trabajo, minimizando el posible impacto negativo en el cumplimiento de metas, compromisos institucionales y sobre todo fortaleciendo aún más el clima laboral.