

Postulación para el Comité de Convivencia Laboral para el período 2022–2024

Soy Gloria María Chaves Valbuena, profesora ocasional tiempo completo de la Licenciatura de Educación Comunitaria, desde 2010-2. Mi formación profesional como psicóloga y como magistra en Educación Social Comunitaria y mi experiencia laboral docente me ha permitido apropiarme los conocimientos necesarios en temas que me cualifican para postularme como integrante del Comité de Convivencia Laboral, para el cual se está convocando a elecciones para el período 2022–2024 mediante la Resolución 1061 de 03 de Noviembre de 2022.

Durante mi trayectoria profesional he tenido la posibilidad de incidir en procesos relacionados con la mediación, la tramitación y la resolución pacífica de conflictos; tanto el ejercicio docente acompañando prácticas pedagógicas en instituciones educativas en temas y situaciones relacionadas con la convivencia escolar, como la experiencia docente en cátedras orientadas al conocimiento y aplicación de la normatividad en programas de Administración en Salud Ocupacional, me han brindado la posibilidad de conocer y apropiarme los conocimientos relacionados con las condiciones y habilidades requeridas para esta postulación.

Además del conocimiento de la normativa relacionada con la conformación y funciones del Comité de Convivencia Laboral (Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo), tengo conocimiento sobre temas como: exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, la prevención y atención de riesgos psicosociales. Por otra parte, mi ejercicio sindical en ASPU-UPN en comisiones como la de Relaciones Laborales y actualmente la Comisión de Reclamos y en el Comité de Estabilidad Laboral Docente-CELD, me cualifica en el conocimiento de las condiciones y formas de relación laboral, tanto como en la tramitación de conflictos laborales en el contexto de la Universidad Pedagógica Nacional.

Esta postulación parte de mi compromiso con el reconocimiento y defensa de un marco jurídico democrático que permita regular las relaciones, tramitar las diferencias y resolver los conflictos en todos los contextos sociales, pero en particular en el ámbito laboral; considero fundamental acoger el mandato constitucional (Art. 25), que reza: “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. (Constitución Política de Colombia 1991).

Mi experiencia en las comisiones de ASPU-UPN, ya referidas, en particular el ejercicio como integrante de la Comisión de Reclamos y del CELD, en el último año (2022) me ha permitido conocer de cerca la situación laboral de profesores y profesoras de la UPN y acompañar en el trámite y gestión las respectivas reclamaciones o denuncias frente a diversas vulneraciones que afectan sus derechos laborales, políticos y/o sindicales. Desde estas instancias he asumido y ejercido mi participación en tanto mecanismo democrático de la organización sindical mediante el cual se viabilizan las inconformidades relacionadas con las condiciones de trabajo y demás reclamaciones referidas a vulneraciones de derechos

laborales y condiciones dignas de trabajo, organización y participación en la vida universitaria, con lo cual he podido cualificar mi posibilidad de asumir la mediación en conflictos presentados entre instancias administrativas y/o académicas de coordinación y o gobierno universitario y docentes de la UPN, siempre acudiendo en primera instancia al diálogo para el acercamiento entre las partes, la resolución pacífica de los conflictos y la defensa de un marco jurídico para la convivencia y la negociación de las diferencias laborales en la UPN.

Teniendo en cuenta las últimas modificaciones realizadas a la normativa nacional (Ley 1010 de 2006; Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social; Resoluciones 0652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo) que se proponen la prevención, corrección y sanción de toda forma de “agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (Art.1); tanto como las actualizaciones que se han hecho a la normatividad relacionada en la UPN (Resolución rectoral 0334 de 2020; Resolución 1395 de 22 de mayo de 2022; Resolución rectoral 0649 de 2020), respondiendo a la necesidad de conformar el Comité de Convivencia Laboral para la prevención del acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo en la Universidad Pedagógica Nacional, de manera bipartita, tal como lo establece la ley, estoy haciendo llegar mi propuesta para participar en la elección de representantes de los trabajadores de la Universidad Pedagógica Nacional ante el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2022–2024, la cual resumo en los siguientes planteamientos:

1. Trabajar dinámicamente con el estamento que representaremos, en la elaboración y construcción participativa de escenarios y prácticas que promuevan un ambiente laboral sano y amigable para todos.
2. Intermediar de manera objetiva en defensa de los derechos de profesores que sean víctimas de situaciones tipificadas como acoso y persecución laboral en la Ley 1010 de 2006, y en aquellas que de alguna forma se pudiese tipificar como tal.
3. Propiciar una discusión pública y abierta, de cara a todos los estamentos de la UPN, sobre lo relacionado como acoso laboral y su incidencia en la inestabilidad laboral.
4. Impulsar un ambiente laboral agradable para todos los estamentos que convivimos en la educadora de educadores.
5. Promover el respeto de los derechos humanos de los profesores de la UPN y de los demás estamentos; derechos consagrados en la constitución política de Colombia, así como los establecidos en los tratados internacionales de los que el país es signatario.
6. Trabajar articuladamente con la Comisión de Reclamos de ASPU-UPN para tramitar ante el Comité de Convivencia Laboral las quejas que puedan configurar prácticas de acoso y persecución laboral hacia profesores de la UPN.
7. Trabajar articuladamente con los representantes de los otros estamentos en el Comité de Convivencia Laboral, para que sinérgicamente se le dé la mejor solución a los problemas de acoso y persecución laborales que se puedan presentar.
8. Cumplir las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 6° de la Resolución 1416 del 31 de octubre de 2017.
9. Velar por el pleno y efectivo cumplimiento de lo establecido en la Resolución 1416 del 31 de octubre de 2016.
10. Rendir informe de la representación semestralmente, en el que se presente un balance de las actividades desarrolladas desde el Comité de Convivencia Laboral.