

PROPUESTA PROGRAMÁTICA A DESARROLLAR EN LA REPRESENTACIÓN PROFESORAL EN EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

DIAGNÓSTICO DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL EN EL CONTEXTO LABORAL

En la Universidad Pedagógica Nacional actualmente laboran aproximadamente un 20% de profesores de planta, un 30% de profesores ocasionales –Tiempo Completo y Medio Tiempo- y un 50% de profesores catedráticos. Estas cifras evidencian un panorama crítico de las relaciones laborales del profesorado, pues tan sólo un 20% de la planta docente goza de plenos derechos y estabilidad laboral, lo que se traduce en un estado de vulnerabilidad de la mayoría del profesorado.

En relación con las situaciones de acoso y persecución laborales, hasta el momento estas no han tenido un trámite adecuado dentro de la Universidad, ya que el Comité de Convivencia Laboral creado y existente hasta el día de hoy (Resolución 1412 del 7 de septiembre del 2006) no estaba conformado de manera bipartita como lo establece la ley. Dicho comité estaba conformado por el vicerrector administrativo y financiero, el jefe de la Oficina Jurídica, el subdirector de Personal y dos funcionarios profesionales designados por el rector. Es decir, esta instancia solo contaba con la participación el empleador, lo que no genera garantías para los empleados.

Desde hace casi dos años, las organizaciones sindicales insistieron ante la administración en la necesidad de conformar el Comité de Convivencia Laboral de manera bipartita, tal como lo establece la ley, y sólo hasta este año se logró dicho objetivo. Ante esta coyuntura, presentamos al cuerpo de profesores de la UPN la candidatura de los profesores ALEXANDER PAREJA GIRALDO y RENÁN VEGA CANTOR, con el siguiente

PROGRAMA:

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.

**POR EL DERECHO A UN TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS,
JUNTO A UN TRATAMIENTO IGUALITARIO EFECTIVO PARA TODOS LOS
PROFESORES DE LA UPN,**

APOYE ESTA PLANCHA.