REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

“Por el cual se adopta el mecanismo de prevención del Acoso Laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral en el POLITECNICO INTERNACIONAL”

Según el Acuerdo 24 de 2001, la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual fueron adoptadas medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, es obligación de las instituciones establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el Politécnico Internacional constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la institución, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su lugar de trabajo.

Que, con el objeto de dar cumplimiento a la citada ley es necesario establecer un órgano responsable de administrar el procedimiento interno destinado a prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y, así mismo, a superar aquellas conductas que se presenten en el lugar de trabajo.

Que para tal fin, el Politécnico Internacional, dando cumplimiento a lo regulado en el Artículo 9°, parágrafo 1 de la ley 1010 de 20 06, convocó en la reunión del 15 de Septiembre de 2009 a todos los empleados a participar en el proceso de elección y conformación del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Con mérito en lo anteriormente expuesto.

RESUELVE:

Artículo Primero.- Creación del Comité de Convivencia Laboral- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece la creación del Comité de Convivencia Laboral, mediante el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

Artículo Segundo.- Integración del Comité de Convivencia Laboral.- El Comité de Convivencia Laboral del Politécnico Internacional, estará constituido por los siguientes empleados:

a. Un representante de la alta dirección
b. Un representante de los empleados, con votación mayoritaria, con su respectivo suplente

Artículo Tercero.- Funciones del Comité de Convivencia Laboral- Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, ejercidas dentro del marco normativo establecido por la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral del Politécnico Internacional, con relación al buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Prevenir, las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que puedan llegar a ser ejercidas sobre uno o varios empleados de la institución por uno o más jefes, subalternos o compañeros de trabajo, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
c. Actuar como conciliador reservado en los casos concretos que susciten reclamaciones de acoso laboral por parte de los servidores, para lo cual deberá examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que sean planteadas situaciones que presuntamente pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y proponer alternativas para superar las tensiones generadas.

d. Formular las recomendaciones pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.

e. Promover el desarrollo efectivo de mecanismos de prevención del acoso laboral.

f. Recomendar a la alta dirección, políticas de administración para la prevención del acoso laboral.

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Artículo Cuarto.- Procedimiento preventivo y conciliatorio.- Reuniones del Comité de Convivencia Laboral y ejercicio de sus competencias.

1. El Comité de Convivencia Laboral del Politécnico Internacional, tendrá reuniones ordinarias, por convocatoria de alguno de sus miembros, la última semana de cada Trimestre del año, con el fin de tratar los asunto s pertinentes. Podrá reunirse igualmente, de manera extraordinaria, por convocatoria de alguno de sus miembros.

2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité, en la sesión respectiva procederá a su examen, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas.

3. Valorados los elementos del caso, procederá, en la misma sesión, a formular las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos escritos de convivencia.

4. Si como resultado de la evaluación del Comité y habida consideración de los hechos cumplidos, su gravedad, su reiteración y las actitudes de los involucrados, son advertidas consecuencias que trasciendan la órbita de la conciliación, el
Comité hará gestiones para que se adelanten procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

5. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley.

Artículo Cuarto.- Garantías- El Comité de Convivencia Laboral del Politécnico Internacional, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso

Laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Artículo Quinto.- Caducidad: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la ley 1010 de 2006.

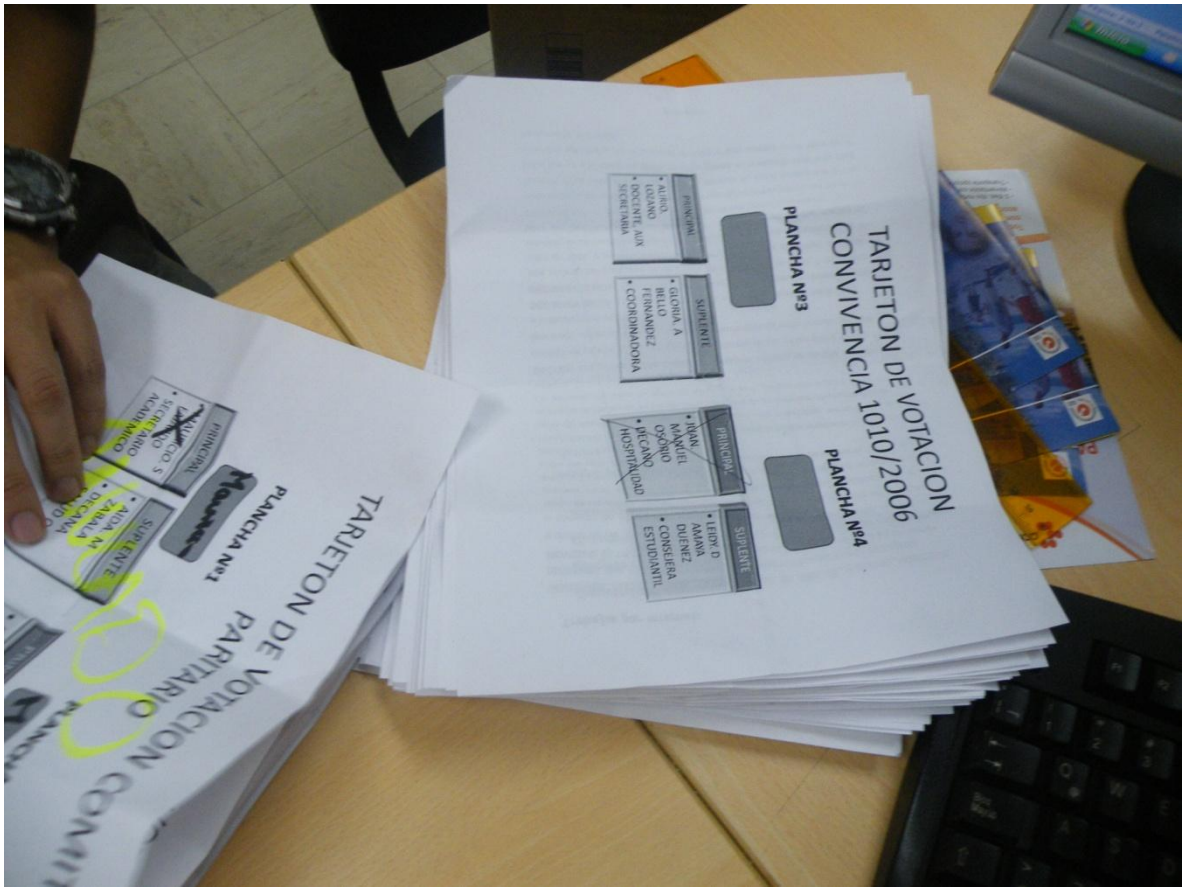
Artículo Sexto.- Vigencia y Derogatorias. El presente Reglamento rige a partir de su publicación y podrá modificarse con la intervención de los miembros del Comité mediante decisión adoptada a través de una reunión especial.

VOTACIONES 15 DE SEPTIEMBRE DE 2009

COMITÉ DE CONVIVENCIA

1010/2006

PLANCHA No 3		PLANCHA No 4			
PRINCIPALES	**SUPLENTES**	**PRINCIPALES**	**SUPLENTES**		
Mauricio S. Fajardo (Secretario Académico)	Aida Murillo Zabala. Decana Salud oral)	Daniel Rodriguez (Tesorería)	María E. Quintero (Dir. Procesos)	**VOTOS EN BLANCO**	**VOTOS NULOS**
VOTOS: 5		**VOTOS: 22**		**0**	**1**
TOTAL VOTOS: 28					



Bogotá, D.C, Septiembre 15 de 2009.

_____

William Marquez Rincón.
Coordinador del Comité