

COMUNICADO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FECHA: 30 de agosto de 2022

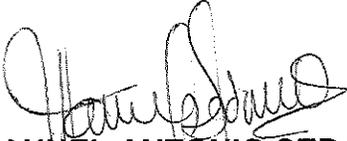
PARA: FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS, PRACTICANTES Y APRENDICES SENA

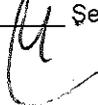
DE: **MANUEL ANTONIO SEDANO ORTIZ**
Auxiliar Administrativo de Nomina y Almacén

ASUNTO: Envió de correo institucional para quejas sobre acoso laboral

Por medio del presente me permito comunicarles que el día martes 30 de agosto de 2022, en las horas de la tarde se envía un correo electrónico a todos los funcionarios, contratistas, practicantes y aprendices sena, donde se da a conocer un correo institucional para quejas sobre acoso laboral y se les da a conocer que es y que no es el acoso laboral.

Atentamente,


MANUEL ANTONIO SEDANO ORTIZ
Auxiliar Administrativo de Nomina y Almacén

Elaboró: Practicante, Administración en Salud Ocupacional.
Revisó: Blanca Ena Barragán Toro  Secretaria General y Jurídica.

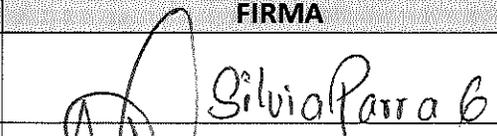
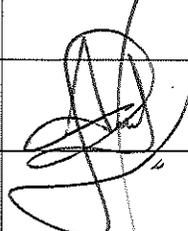
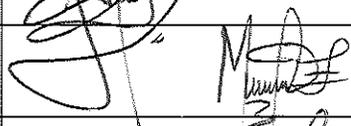
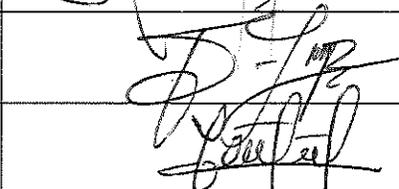
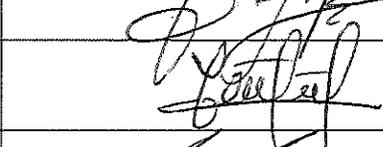
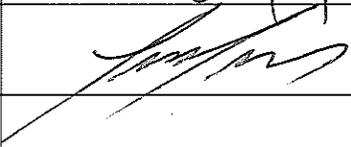


**COMUNICADO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
(30/08/2022)
ENVIO DE CORREO INSTITUCIONAL PARA QUEJAS SOBRE ACOSO LABORAL**

1. FUNCIONARIOS:

NOMBRE	FIRMA
NIDIA VICTORIA CASTILLO GONZALEZ	
BLANCA ENA BARRAGAN TORO	
FREDDY MAURICIO BASTIDAS ORTIZ	
JAIRO ALEXANDER GUTIERREZ RIVEROS	
ALBA LUZ TOLE LUNA	
PAULA ANDREA VALDERRAMA SUARIQUE	
MANUEL ANTONIO SEDANO ORTIZ	
HERNAN ALFONSO LUGO GIRON	
FERNANDO RAMIREZ MORA	 31.08.2022
ANYELA JUDITH HERNANDEZ SAAVEDRA	
EUCARIS CAÑÓN VARON	 30.08.2022

2. CONTRATISTAS:

NOMBRE	FIRMA
SILVIA PARRA GUZMAN	
ARNOLD JAFETH VARON MENDOZA	
DIANA MARCELA TORRES ESQUIVEL	
JOSE TUBAL CAMPOS VARGAS	
LAURA DANIELA LUGO PEÑALOZA	
OSCAR SALGUERO BARCO	
YOLANDA DE JESUS PEREZ LONDOÑO	



APUÉSTELE A SUS SUEÑOS



SC-CER804982



3. APRENDIZ SENA:

NOMBRE	FIRMA
MAOLY JINET CASTRO CRUZ	
JAIDER STIVEN MANRIQUE	Jaider Manrique

4. PRACTICANTES:

NOMBRE	FIRMA
ALEXANDRA REYES RAMIREZ	
LIZETH CAMILA DIAZ DIAZ	Camila Diaz Diaz
JENNIFER GABRIELA GARCIA TORRES	Jennifer Gabriela Garcia T.

ACTA DE ACTIVIDAD

FECHA: 22 NOVIEMBRE 2022.

ASUNTO: Acciones preventivas contra el acoso laboral.

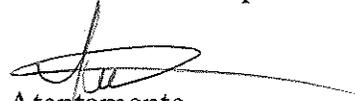
Con el fin de darle cumplimiento al Plan estratégico de gestión humana de la lotería del Tolima - MIPG, adjunto a cada uno de ustedes el siguiente documento y enlace.

Diapositivas - Difusión de las políticas de prevención contra el acoso laboral.

Video corto: 3:20 minutos. ¿Cómo identificar y actuar en caso de acoso laboral?

El objetivo de la actividad virtual es afianzar el conocimiento de las **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL**, su significado según la **RESOLUCIÓN 1010 del 2006** y su cumplimiento frente a las determinaciones de acoso laboral.

Muchas Gracias por su atención.

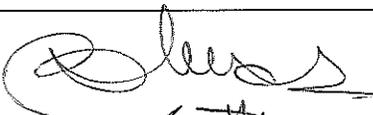
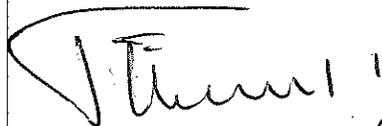
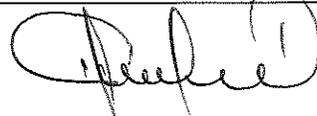


Atentamente

Luisa Dayanna Triana Camargo
Profesional SG-SST - Contratista.

ASISTENCIA

FUNCIONARIOS

NOMBRE	FIRMA
NIDIA VICTORIA CASTILLO GONZALEZ	
EUCARIS CAÑON VARON	
BLANCA ENA BARRAGAN TORO	
FREDY MAURICIO BASTIDAS	
JAIRO ALEXANDER GUTIERREZ RIVEROS	
TATIANA RIVEROS	
ANYELA JUDITH HERNANDEZ SAAVEDRA	
PAULA ANDREA VALDERRAMA SUARIQUE	
FERNANDO RAMIREZ MORA	
ALBA LUZ TOLE LUNA	

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	POLITICA N°:	PLT-SST-004
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL	Fecha:	Diciembre 04/2020
	Versión:	001
	Página 1 de 1	

POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, en la “**LOTERÍA DEL TOLIMA E.I.C.E**” se ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la organización, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

La “**LOTERÍA DEL TOLIMA E.I.C.E**” se compromete a implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que pueden aparecer en torno al acoso laboral a través del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, según resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Ibagué, 16 de Septiembre de 2021


NIDIA VICTORIA CASTILLO GONZALEZ
 Gerente

Revisó: Blanca Ena Barragán Toro  Secretaria General y Jurídica, responsable del SG-SST.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código: PLT-SST-004
Practicante Universitario SST.	Responsable SG-SST	Representante Legal	Fecha de modificación: Diciembre 4/2020

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	FORMATO N°:	FT-SST-023
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
FORMATO ACTA DE COMPROMISOS	Fecha:	Diciembre 04/2020
	Versión:	001
	Página 1 de 2	

FORMATO ACTA DE COMPROMISOS

Fecha, Día 26 Mes Agosto Año 2022

No./Cód. Caso: REUNION ORDINARIA

Nombre de una de las partes involucradas: N/A

Compromisos Adquiridos:

Siendo las 10:00 am del día 26 de agosto de 2022, se reúne el comité de convivencia laboral para socializa una vez más, qué es el comité de convivencia labora, las funciones del comité, tiempo de reunión del comité, tiempo de durabilidad del comité y acoso laboral.

Se propuso crear un mecanismo virtual como es el de correo electrónico (comitedeconvivencialaborallt@gmail.com) para que los funcionarios de la lotería del Tolima puedan realizar alguna queja respecto al acoso laboral presentado en horarios de trabajo.

En la reunión, los miembros del comité presentaron las siguientes propuestas:

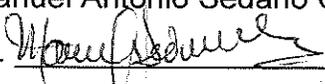
1. Integración del amigo secreto (23 de septiembre)
2. Celebración de Halloween trayendo los hijos de los funcionarios de la lotería del Tolima y decoración de oficinas. (Octubre)
3. Recordatorio de los cumpleaños de los funcionarios.
4. Elección del mejor compañero cada tres meses.

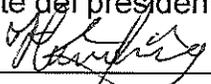
Elaboró: Practicante de Administración en Salud Ocupacional	Revisó: BLANCA BARRAGAN. Responsable SG-SST	Aprobó: NIDIA VICTORIA CASTILLO. Representante Legal	Código: FT-SST-023
			Fecha de modificación: Diciembre 4/2020

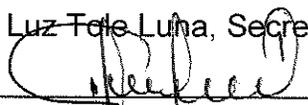
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	FORMATO N°:	FT-SST-023
	<input checked="" type="checkbox"/> SG-SST	
FORMATO ACTA DE COMPROMISOS	Fecha:	Diciembre 04/2020
	Versión:	001
	Página 2 de 2	

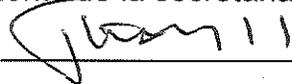
NOTA: Se dejar en constancia que hasta la fecha no ha recibido ninguna queja en las que se describan casos de acoso laboral.

Representantes Comité de Convivencia:

Nombre: Manuel Antonio Sedano Ortiz, Presidente del comité (Representante del empleador). 

Nombre: Hernán Alfonso Lugo Girón, Suplente del presidente del comité. (Suplente del representante del empleador). 

Nombre: Alba Luz Tolo Luna, Secretaria del comité (Representante de los trabajadores). 

Nombre: Fernando Ramírez Mora, Suplente de la secretaria del comité (Suplente del representante de los trabajadores). 

Elaboró: Practicante de Administración en Salud Ocupacional	Revisó: BLANCA BARRAGAN. Responsable SG-SST	Aprobó: NIDIA VICTORIA CASTILLO. Representante Legal	Código: FT-SST-023
			Fecha de modificación: Diciembre 4/2020

¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?



Para ser un poco más objetivos con las conductas del acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 en el artículo 7 nos habla de 14 conductas que constituyen ACOSO LABORAL, y en el artículo 8 nos habla de 10 conductas que no constituyen ACOSO LABORAL.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

1. Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
3. Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
4. Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
5. Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
6. Tratamiento notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
7. Negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias y convencionales para pedirlos.
8. Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estrato social.
9. Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
10. Descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
11. Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
12. Exigencia de laborar en horas excesivas respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
13. Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?



CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

1. Exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. Formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
6. Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. Solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, consignados en el artículo 95 de la Constitución.
8. Exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
9. Exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.
10. Exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

