	<b>DIRECTIVA</b>	Código: <del>MPLA-</del> 038
		Fecha: 26 DIC. 2017
		Página: 1 de 2

Bogotá D.C., 26 DIC. 2017

**PARA:** TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA

**DE:** REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN PARA EL SIG

**ASUNTO:** ADOPCIÓN DE DOCUMENTOS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL RELACIONADOS CON EL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

#### 1. VIGENCIA

A partir de la fecha de su expedición.

#### 2. FINALIDAD

Adoptar documentos del Comité de Convivencia Laboral relacionados con el Proceso de Gestión de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia

#### 3. ALCANCE


Dirigido a todos los funcionarios de la entidad.

#### 4. MARCO LEGAL

- **Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Decreto 4062 de 2011.** Por el cual se crea la Unidad administrativa Especial Migración Colombia, se establece su objetivo y estructura.
- **Resolución 1189 de 2012.** Por la cual se adopta la primera versión del Manual de Procedimientos del Proceso de Gestión de Talento Humano.
- **Resolución 0290 de 2012.** Por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral, se asignan funciones, se implementan mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y se establece un procedimiento interno para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.
- **Resolución 0959 de 2016.** Por la cual se adopta el Reglamento Interno del Comité de Convivencia Laboral Humano de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

	<b>DIRECTIVA</b>	Código: <b>0PLA- 038</b>
		Fecha: <b>26 DIC. 2017</b>
		Página: 2 de 2

## 5. INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS

### 5.1. Adoptar los siguientes documentos:

- Formato queja por acoso laboral ATHF.124 (v1)
- Formato audiencia de conciliación comité convivencia laboral ATHF.125(v1)

### 5.2. Los documentos relacionados hacen parte integral del Manual de procedimientos del proceso de Gestión de Talento Humano y son de obligatorio cumplimiento.

### 5.3. La Subdirección de Talento Humano debe socializar e implementar los presentes documentos del manual, identificar las respectivas oportunidades de mejora y gestionar la implementación de las mismas.

### 5.4. El Grupo de Archivo y Correspondencia deberá incorporar los formatos ATHF.124 (v1) y ATHF.124 (v1) a las plantillas del aplicativo documental ORFEO.

### 5.5. Se entenderán implementados los documentos cuando se socialicen a los funcionarios involucrados y sean comunicados a los demás interesados.



**JUAN CAMILO GONZÁLEZ GARZÓN**  
Representante de la Alta Dirección para el SIG

**Anexos:** Formato queja por acoso laboral ATHF.124 (v1)  
Formato audiencia de conciliación comité convivencia laboral ATHF.125 (v1)

**Proyectó:** Oscar Germán Gonzalez Cortés- Prof. Esp. Grupo de Desarrollo Organizacional  
**Revisó:** Jaime Elkim Muñoz Riaño - Subdirector de Talento Humano  
Guadalupe Arbeláez Izquierdo- Jefe Oficina Asesora Jurídica  
Cristhy Leidi Granados Cruz- Coordinadora Grupo de Bienestar y Salud Ocupacional  
Ilvis Patricia Serrano Bonacelly- Coordinadora Grupo de Archivo y Correspondencia  
Rolando Garrica Arias - Coordinador Grupo de Desarrollo Organizacional

**FORMATO: QUEJA POR ACOSO LABORAL**

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**



Radicado No.: \*RAD\_S\*  
\*DEPE\_CODI\* - \*DEPENDENCIA\_NOMBRE\*

**Fecha:** \*F\_RAD\_S\*

Nombre de quien o quienes presentan la queja: \_\_\_\_\_

Cargo – Dependencia: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Persona contra quien o quienes presenta la queja: \_\_\_\_\_

Cargo (s) – Dependencia: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

**Hechos que motivan su queja (indique brevemente tiempo, modo y lugar de los hechos):**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si se requiere ampliar información (se anexa hoja en blanco)

**Pruebas que respaldan su queja:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firma de quien presenta la queja  
c.c. No.

\*El Comité no tramita quejas anónimas

**FORMATO: AUDIENCIA DE CONCILIACION****COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

Radicado No.: \*RAD\_S\*

\*DEPE\_CODI\* - \*DEPENDENCIA\_NOMBRE\*

Fecha: \*F\_RAD\_S\*

**CASO 2018-01**

NOMBRE:	
CEDULA CIUDADANIA	
DEPENDENCIA	

JEFE INMEDIATO	
----------------	--

NOMBRE:	
CEDULA CIUDADANIA	
DEPENDENCIA	

JEFE INMEDIATO	
----------------	--

En Bogotá D.C., a los \_\_\_\_\_ ( ) días del mes de \_\_\_\_\_  
año dos mil \_\_\_\_\_ (201\_ ), siendo las \_\_\_\_\_ de la \_\_\_\_\_, procede el  
**Comité de Convivencia Laboral** de la Unidad Administrativa Especial Migración  
Colombia, a adelantar la presente diligencia de **Audiencia de Conciliación**, conforme a  
lo establecido en los artículos 25 y 209 de la Constitución Política de Colombia, así  
como a lo consagrado en la Ley 640 de 2001, la Ley 1010 de 2006, en el Decreto  
Distrital 437 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, asistiendo  
para tal efecto las personas antes enunciadas.

Se da a conocer al funcionario \_\_\_\_\_, con cédula  
de ciudadanía como aparece al inicio, en su calidad de demandante, como al  
funcionario \_\_\_\_\_, con cédula de ciudadanía como  
aparece al inicio, en su calidad de demandado, el contenido de los artículos 25 y 209 de  
la Constitución Política de Colombia, así como se les explica lo consagrado en la Ley  
640 de 2001, la Ley 1010 de 2006, lo propio se hace con lo dispuesto en el Decreto  
Distrital 437 de 2012.

**FORMATO: AUDIENCIA DE CONCILIACION**

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

Asimismo, se les da a conocer lo referente a la conciliación, donde se les hace saber que es un acuerdo de las partes, el adelantar esta diligencia, y que, en el caso de llegarse a un acuerdo satisfactorio, se procederá al respectivo archivo de las diligencias y la firma del mismo.

En caso contrario, si no se llega a un acuerdo o no se desea conciliar, será el caso remitido ante la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia, y continuar el tramite respectivo.

Así las cosas, es necesario buscar una fórmula de arreglo a la problemática que se les ha presentado en el transcurso de las relaciones interpersonales, las cuales dieron origen a la queja allegada ante el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Migración Colombia.

Se aclara a las partes intervinientes, que la presente diligencia, versará únicamente sobre aspectos materia de la queja y relacionados con **Acoso Laboral**.

En estas condiciones, el **Comité de Convivencia Laboral**, **SE CONSTITUYE EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN** y como tal procede a enterar a los comparecientes sobre las obligaciones y derechos fundamentales que les asiste y que han sido vulnerados, dando a conocer sobre las implicaciones que conlleva la vulneración a la Ley 1010 de 2006, enterándolos del objetivo de la audiencia, invitando a las partes para que, de una manera respetuosa, expongan sus puntos de vista, sus opiniones y propuestas.

A continuación, se le concede el uso de la palabra al funcionario (a), \_\_\_\_\_, quien manifiesta:


Se le da el uso de la palabra al funcionario (a) \_\_\_\_\_, quien manifiesta:


**FORMATO: AUDIENCIA DE CONCILIACION**

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**


Luego de haber escuchado a las partes afectadas, este **Comité de Convivencia Laboral**, considera procedente aceptar la conciliación, exhortándolos a comprometerse a llevar un buen ambiente laboral, redundando en beneficio de los funcionarios implicados, y por ello se comprometen a:

**Demandante**


**Demandado**


Por lo anterior, los funcionarios asistentes a esta diligencia de **Audiencia de Conciliación**, manifiestan estar de acuerdo en comprometerse al cumplimiento de las obligaciones señaladas puntualmente en precedencia, además de las que ellos voluntariamente manifestaron.

Teniendo en cuenta que se logró **acuerdo entre las Partes**, el **Comité de Convivencia Laboral** le imparte la aprobación y se procederá conforme a lo señalado en la 640 de 2001, Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes.

**FORMATO: AUDIENCIA DE CONCILIACION**

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

No siendo otro el objeto de la presente conciliación, se da por terminada una vez leída y aprobada en todas sus partes por quienes en ella intervinimos, tal como aparece, siendo las \_\_\_\_\_. Se da por terminada y de conformidad con las partes.

\_\_\_\_\_  
**Demandante (a)**

\_\_\_\_\_  
**Demandado (a)**

\_\_\_\_\_  
**Miembro del Comité de Convivencia Laboral**

\_\_\_\_\_  
**Miembro del Comité de Convivencia Laboral**

\_\_\_\_\_  
**Miembro del Comité de Convivencia Laboral**

\_\_\_\_\_  
**Miembro del Comité de Convivencia Laboral**