

	FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL	
	Versión: 01	Página 1 de 4
		Código: DH-SS-FR- 087

FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

INFORMACION GENERAL		
CIUDAD:	FECHA:	
DATOS DE QUIEN PRESENTA LA QUEJA		
Nombres y Apellidos:		Documento de Identidad:
Área o Dependencia:		Cargo:
Correo Electrónico		
DATOS CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA		
Nombre:		
Dependencia:		Cargo:

Al interponer su queja de presunto Acoso Laboral tenga en cuenta el marco normativo, principalmente lo contemplado en la 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.”*, la cual en su Artículo 1o. Objeto de la Ley y bienes protegidos por ella, cita:

“La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas 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. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Parágrafo: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.”



FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

Versión: 01

Página 2 de 4

Código: DH-SS-FR- 087

Se recomienda la lectura de la norma para diligenciar de manera clara el presente formato y obtener una buena orientación del proceso.

De acuerdo con la Ley IOIO de 2006, Acoso Laboral es *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir renuncia al mismo”* ¹

Revise las modalidades de Acoso Laboral, las conductas que constituyen Acoso Laboral y las conductas que No constituyen Acoso Laboral (artículos 2°, 7° y 8° de la ley).

Tenga en cuenta que las conductas de Acoso Laboral caducan a los tres (3) años después de la fecha en que hayan ocurrido. (Artículo 18 de la ley 2209 del 2022)

La queja debe presentarse por escrito donde se detallen los hechos y se deben anexar las evidencias o pruebas de los mismos.

Las quejas que carezcan de fundamento fáctico o razonable son sancionadas por la ley.

De manera aclaratoria: “Se habla de hecho fáctico con referencia al acontecimiento demostrable o comprobable. Un hecho fáctico es objetivo y, en ese punto, no puede ser puesto en duda.” (adicionado)

Recuerde que el Comité de Convivencia Laboral tiene el propósito de escuchar y conciliar de manera confidencial los presuntos casos de Acoso Laboral.²

De acuerdo con las modalidades de Acoso Laboral que se enuncian a continuación, señale con una X aquellas que usted considera han ocurrido en su caso:

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

¹ Ley IOIO de 2006 Artículo 2° Definición y Modalidades de Acoso Laboral.

² Resolución 652 de 2012 Artículo 6° Funciones del Comité de Convivencia



Código: DH-SS-FR- 087

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

En el caso que su denuncia no califique como acoso laboral, pero representa una situación que afecta el clima laboral, será utilizada para tomar acciones de mejora en las condiciones laborales, psicosociales y clima organizacional del equipo de trabajo y la entidad.

Considerando lo anterior, por favor proceda con la siguiente información:

RELACIONE LOS HECHOS QUE DAN LUGAR A LA QUEJA:

Especifique conductas, lugares, fechas y testigos si los hay, lo cual dará mayor soporte a la queja o denuncia

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



FORMATO PARA LA FORMULACIÓN DE QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO LABORAL

Versión: 01

Página 4 de 4

Código: DH-SS-FR- 087

Relacione y adjunte los anexos de las pruebas que aporta:

Atentamente;

FIRMA
NOMBRE Y APELLIDOS:
CEDULA:
CARGO: