

FORMATO GENERAL DE QUEJA DE ACOSO LABORAL

**QUEJA SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL
ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

ACOSO LABORAL: Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

NOMBRE DEL TRABAJADOR:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD:

DEPENDENCIA:

CARGO:

CORREOS ELECTRÓNICOS:

FECHA DE DILIGENCIAMIENTO:

NOMBRE DEL INFRACTOR (PERSONA QUE EJERCE EL ACOSO):

DEPENDENCIA:

CARGO:

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA

PRIMERO:

SEGUNDO:

TERCERO:

...

II. MODALIDAD(ES) DE ACOSO LABORAL MOTIVO DE LA QUEJA

(Favor incluir la o las modalidades que sean aplicables al caso concreto, y suprimir las que no lo sean)

- **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.
- **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.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **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.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **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.

III. CONDUCTA(S) DE ACOSO LABORAL QUE SE ENCUADRAN EN LA PRESENTE QUEJA

(Favor incluir la o las conductas que sean aplicables al caso concreto, y suprimir las que no lo sean)

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

- Las 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 estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos 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.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- Otro que se pudiera encuadrar en circunstancias similares, pero que no se pudiese determinar en forma exacta en las conductas antes descritas.

IV. PRUEBAS

(Favor incluir únicamente la o las pruebas que sean conducentes, pertinentes y útiles. Las que el quejoso no estime que apliquen a su caso para su reclamación, se deberán suprimir)

Solicito sean tenidos en cuenta los siguientes medios de prueba:

A. DOCUMENTALES QUE SE APORTAN COMO ANEXO A LA PRESENTE QUEJA:

1. ...
2. ...
3. ...

B. DOCUMENTALES EN PODER DEL EMPLEADOR: Me permito solicitar al **Comité de Convivencia Laboral** se sirva requerir a COLPENSIONES se sirva allegar los siguientes documentos:

1. ..., que debe solicitarse a (señalar dependencia)
2. ..., que debe solicitarse a (señalar dependencia)
3. ..., que debe solicitarse a (señalar dependencia)

C. TESTIMONIALES: Me permito solicitar al **Comité de Convivencia Laboral** se sirva citar a las siguientes personas, para que rindan testimonios sobre los hechos referidos en la presente queja:

1. ..., identificado(a) con c.c., quien labora en la (señalar dependencia), quien es citado como testigo porque (señalar brevemente las razones por las cuales le constan los hechos de la queja)
2. ..., identificado(a) con c.c., quien labora en la (señalar dependencia), quien es citado como testigo porque (señalar brevemente las razones por las cuales le constan los hechos de la queja)

3. ..., identificado(a) con c.c., quien labora en la (señalar dependencia), quien es citado como testigo porque (señalar brevemente las razones por las cuales le constan los hechos de la queja)

D. DECLARACIÓN DE PARTE: Me permito solicitar al **Comité de Convivencia Laboral** se sirva citar a XXXXXXXX, como presunto infractor de las normas de acoso laboral, para que sea interrogado sobre los hechos objeto de la presente queja.

E. DICTAMEN PERICIAL: Me permito solicitar al **Comité de Convivencia Laboral** se sirva (incluir los motivos para solicitar en dictámen, así como el tipo de profesional que deba atenderlo)

V. ANEXOS

1. Copia de la cédula de ciudadanía.
2. Documentos enunciados en el acápite de pruebas.
3. Demás documentos que se anexan.

VI. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la (incluir dirección) de (señalar ciudad), y/o a los correos electrónicos (incluir correo personal e institucional)

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (Nombre y firma de quién inicia la queja de acoso)

C.C. XXXXXXXX (Número de cédula)

Todas las instrucciones en letra roja son una guía para el diligenciamiento del formato. Una vez se apliquen las adecuaciones del texto según el caso concreto, las mismas deberán suprimirse.