Fecha: día_____ mes_____ año_____	
Sede:	
área/centro de trabajo:	
Nombres y Apellidos:	
Correo electrónico:	
Teléfono:	
Nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos de presunto acoso laboral:	
Fecha en que dicho comportamiento fue cometido:	

marque con un x la modalidad de presunto acoso del cual está siendo víctima:

Maltrato laboral ☐ Persecución laboral ☐ Discriminación laboral ☐ Entorpecimiento laboral ☐ Inequidad laboral ☐ Desprotección laboral ☐

(Ver definiciones de modalidad de acoso laboral en la página 2)

Descripción y /o exposición sucinta de la situación o caso:

Describir y adjuntar las pruebas que fundamentan la queja:

Firma: _____

Nro. de Identificación: _____

DEFINICIÓN Y MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

CONFORME A LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 1010 DE 2006,

ACOSO LABORAL: 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 UN SUBALTERNO, ENCAMINADA A INFUNDIR MIEDO, INTIMIDACIÓN, TERROR Y ANGUSTIA, A CAUSAR PERJUICIO LABORAL, GENERAR DESMOTIVACIÓN EN EL TRABAJO, O INDUCIR LA RENUNCIA DE ESTE.

MODALIDADES GENERALES

DESCONEXION LABORAL: ES UN DERECHO QUE TIENEN TODOS LOS TRABAJADORES Y SERVIDORES PUBLICOS, A NO TENER CONTACTO, POR CUALQUIER MEDIO O HERRAMIENTA TECNOLOGICA O PARA CUESTIONES RELACIONADOS CON SU AMBITO O ACTIVIDAD LABORAL EN HORARIOS POR FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA O JORNADA MAXIMA LEGAL DE TRABAJO O CONVENIDA, NI EN SUS VACACIONES O DESCANSOS. POR SU PARTE EL EMPLEADOR SE ABSTENDRA DE FORMULAR ORDENES U OTROS REQUERIMIENTOS AL TRABAJADOR POR FUERA DE LA JORNADA LABORAL

MALTRATO LABORAL: TODO ACTO DE VIOLENCIA CONTRA LA INTEGRIDAD FÍSICA, MORAL, LA LIBERTAD FÍSICA O SEXUAL Y LOS BIENES DE QUIEN SE DESEMPEÑE COMO 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 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, GENERO, 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 PERDIDA 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.