

 Unisarc® Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal	Formato para presentar quejas de presunto acoso laboral		
	Acción o tarea que requiere procedimiento: CCL-PD-PTQ		
	Elaboró: Diana Carolina Viveros Benavides Secretaría Comité COCOLA	Fecha de emisión: 24-04-2025	Código: CCL- CCL-PTQ-F01 Edición Nro. 1
	Revisó: Sandra Marín Vásquez Secretaría General	Fecha última actualización: 24-04-2025	
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COCOLA		Fecha de Publicación:	
Aprobó: Liliana María Ospina c. Directora Gestión Talento Humano			

PRESENTACIÓN QUEJA DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

(Diligencie con letra legible y en su totalidad este formato)

FECHA DE SOLICITUD		
DD	MM	AAA

Estimado(a) colaborador(a):

Antes de proceder con la redacción de la presunta queja por acoso laboral, le solicitamos tener en cuenta la siguiente información, basada en la legislación vigente:

- **DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.** De acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 652 de 2012, se entiende por acoso laboral: “Toda conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un(a) empleado(a), por parte de un(a) empleador(a), jefe(a), superior jerárquico, compañero(a) de trabajo o subalterno(a), encaminada a **infundir miedo, intimidación, terror o angustia**, a causar **perjuicio laboral**, generar **desmotivación en el trabajo** o inducir a la **renuncia** del mismo.”
- **FUNCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (COCOLA).** El Comité de Convivencia Laboral tiene como objetivo escuchar, analizar y conciliar de manera **confidencial** los presuntos casos de acoso laboral. Las quejas recibidas serán tramitadas y seguidas conforme a las disposiciones legales vigentes. Por lo tanto, **la información debe ser presentada de manera veraz, objetiva y con evidencia suficiente** que respalde los hechos denunciados.
- **ASPECTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA.** **Caducidad:** Las conductas de acoso laboral prescriben a los **tres (3) años** contados a partir de la fecha en que ocurrieron. (Artículo 18 de la Ley 2209 de 2022). **Presentación de la queja:** La queja debe formularse **por escrito**, detallando claramente los hechos, las fechas y anexando las evidencias respectivas. **Sanciones:** Las quejas infundadas, es decir, que carezcan de fundamento fáctico u objetivo, pueden ser sancionadas por la ley. Se entiende por "hecho fáctico" un acontecimiento **demostrable o comprobable**. Es decir, debe ser **objetivo** y no estar sujeto a interpretaciones personales.
- **CLASIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS.** Al momento de describir los hechos, es importante identificar correctamente si se trata de:
 1. **Conflicto:** Conductas + duración
 2. **Violencia:** Conductas + duración + sistematicidad
 3. **Acoso laboral:** Conductas + duración + sistematicidad + intencionalidad

Definiciones:

Conductas: Por ejemplo: MIC – Manipulación para inducir al castigo, DIP – Daños a la imagen pública, ODL – Obstáculos al desempeño laboral (*Entre otras, según lo establecido en la normatividad vigente*).

Duración: Tiempo durante el cual se ha estado expuesto a estas conductas.

Sistematicidad: Frecuencia con la que se presentan las conductas, lo cual permite determinar si no se trata de un hecho aislado.

Intencionalidad: Cuando se identifica un propósito deliberado de desestabilizar, perjudicar o afectar emocionalmente a la persona.

 Unisarc® Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal	Formato para presentar quejas de presunto acoso laboral		
	Acción o tarea que requiere procedimiento: CCL-PD-PTQ		
	Elaboró: Diana Carolina Viveros Benavides Secretaría Comité COCOLA	Fecha de emisión: 24-04-2025	Código: CCL- CCL-PTQ-F01 Edición Nro. 1
	Revisó: Sandra Marín Vásquez Secretaría General	Fecha última actualización: 24-04-2025	
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COCOLA		Aprobó: Liliana María Ospina c. Directora Gestión Talento Humano	

Lea cuidadosamente las **modalidades de acoso laboral** contempladas en la Ley 1010 de 2006, verifique si en su caso **se cumplen todos los requisitos legales** y, con base en ello, **marque la opción que considere aplicable** al momento de diligenciar su queja.

Modalidades de acoso Laboral		
Marque con una X la conducta o conductas presentadas en contra suya		
1	Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física y los bienes de quien se desempeñe como empleado (a) 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.	
2	Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado 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 (la) empleado (a) 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 empleado (a).	
6	Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado (a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado (a).	

En caso de que su queja 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 institución.

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

 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COCOLA	Formato para presentar quejas de presunto acoso laboral		
	Acción o tarea que requiere procedimiento: CCL-PD-PTQ		
	Elaboró: Diana Carolina Viveros Benavides Secretaría Comité COCOLA	Fecha de emisión: 24-04-2025	Código: CCL- CCL-PTQ-F01 Edición Nro. 1
	Revisó: Sandra Marín Vásquez Secretaría General	Fecha última actualización: 24-04-2025	
Aprobó: Liliana María Ospina c. Directora Gestión Talento Humano	Fecha de Publicación:		

I. Identificación de las Partes

A. Datos del empleado que presenta la queja	
Nombre del empleado (a): (NO SE ACEPTAN ANÓNIMOS)	
Documento de identidad:	
Sede de trabajo:	
Cargo:	
Correo electrónico:	
Teléfono de contacto:	

B. Datos de la(s) persona(s) presuntamente Responsable(s)		
	Nombre y apellidos	Cargo
1		
2		
3		

II. Descripción de los hechos y evidencias

Descripción detallada de los hechos
Describa de forma clara y detallada los hechos relacionados con el presunto acoso laboral. Incluya toda la información que considere relevante para comprender las circunstancias, haciendo énfasis en: Quién o quiénes realizaron las conductas (sujeto), Cuándo ocurrieron (fecha y/o periodo de tiempo), Cómo se dieron los hechos (modo), Dónde sucedieron (lugar), Con qué frecuencia se repiten estas conductas. Identifique claramente a la(s) persona(s) que actuaron o actúan como presuntos(as) acosadores(as). (Nota: En caso de ser necesario, el Comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información proporcionada)

 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COCOLA	Formato para presentar quejas de presunto acoso laboral		
	Acción o tarea que requiere procedimiento: CCL-PD-PTQ		
	Elaboró: Diana Carolina Viveros Benavides Secretaría Comité COCOLA	Fecha de emisión: 24-04-2025	Código: CCL- CCL-PTQ-F01
	Revisó: Sandra Marín Vásquez Secretaría General	Fecha última actualización: 24-04-2025	Edición Nro. 1
	Aprobó: Liliana María Ospina c. Directora Gestión Talento Humano	Fecha de Publicación:	

Evidencias
EVIDENCIAS: (Relacione las evidencias que anexará a la presente queja).
Empty space for evidence

Sugerencias
¿Qué actividades considera usted que deberían promover el Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) y UNISARC para prevenir el acoso laboral y contribuir a la mejora del clima laboral? (Por ejemplo: capacitaciones, campañas de sensibilización, jornadas de divulgación, entre otras). <i>Si lo desea, puede desarrollar su propuesta en un documento anexo, el cual deberá ser mencionado en este apartado.</i>
Empty space for suggestions

 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COCOLA	Formato para presentar quejas de presunto acoso laboral		
	Acción o tarea que requiere procedimiento: CCL-PD-PTQ		
	Elaboró: Diana Carolina Viveros Benavides Secretaría Comité COCOLA	Fecha de emisión: 24-04-2025	Código: CCL- CCL-PTQ-F01 Edición Nro. 1
	Revisó: Sandra Marín Vásquez Secretaría General	Fecha última actualización: 24-04-2025	
Aprobó: Liliana María Ospina c. Directora Gestión Talento Humano		Fecha de Publicación:	

III. Firma y soporte de recibido

A. Nombre, firma y cargo de quien presenta la queja	B. Nombre, firma y cargo del integrante del Comité de Convivencia Laboral COCOLA
Nombre:	Nombre:
Cédula:	Cédula:
Cargo:	Cargo:
Firma:	Firma:
Fecha de recibido de la queja:	

CONSTANCIA DE RECIBIDO POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COCOLA

Por medio de la presente, se deja constancia de que el **Comité de Convivencia Laboral (COCOLA)** de la **Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC** ha recibido su queja por presunto acoso laboral.

De acuerdo con lo establecido en el **Procedimiento de Quejas de COCOLA**, se procederá con el trámite correspondiente, garantizando la confidencialidad y el debido proceso. Conforme a dicho procedimiento, se emitirá una respuesta inicial dentro de los próximos **diez (10) días hábiles**.

Nota: Este formato puede ser entregado a cualquier miembro principal del comité de convivencia. De forma impresa o digital.

A. Nombre, firma y cargo de quien presenta la queja	B. Nombre, firma y cargo del integrante del Comité de Convivencia Laboral COCOLA
Nombre:	Nombre:
Cédula:	Cédula:
Cargo:	Cargo:
Firma:	Firma:
Fecha de recibido de la queja:	