

	FORMATO DE QUEJA DE ACOSO LABORAL	CÓDIGO	SIG-SST-FR-002
		VERSIÓN	1
		VIGENCIA	Febrero 2022
		PAGINA	1 de 2
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN – SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			

FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O PARA PRESENTAR SUGERENCIAS ANTE EL CCL

Definición de Acoso Laboral: "Toda consulta *PERSISTENTE* y *DEMOSTRABLE*, ejercida sobre un empleado trabajador por parte de 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 del mismo". (Ley 1010 de 2006 y Resolución Nacional 0000652 de 2012).

DATOS DEL TRABAJADOR QUE PRESENTA LA QUEJA DE PRESUNTO ACOSO LABORAL

NOMBRE COMPLETOS	
IDENTIFICACION	
CARGO/OPS	
CORREO ELECTRONICO	
TELÉFONO	
FECHA DE DILIGENCIAMIENTO	

SELECCIONE EL MOTIVO DE SU QUEJA DE PRESUNTO 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	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.
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.	5. INEQUIDAD LABORAL: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
3. 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.	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.

HECHOS QUE MOTIVARON LA QUEJA

Describe todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente (Anexe folios si lo requiere)

PROPIEDAD



FORMATO DE QUEJA DE ACOSO LABORAL

SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN – SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CÓDIGO	SIG-SST-FR-002
VERSIÓN	1
VIGENCIA	Febrero 2022
PAGINA	2 de 2

PERSONA(S) CON QUIEN(ES) EXISTE CONFLICTO

Relacione nombre, apellido y cargo de personas con quien existe conflicto

¿CUENTA USTED CON ALGUNA PRUEBA? ¿(CUAL(ES))? Relaciónelas y adjúntelas

Firma del trabajador	Recibido del Secretario del CCL
Nombre:	Nombre:
Identificación:	Fecha de Recibido:

Nota: El comité de convivencia laboral se encuentra agradecido de que usted haga uso de este canal para resolver las controversias que se ha podido generar al interior de su lugar de trabajo. Próximamente estaremos contactándonos con usted para dar inicio al trámite de su solicitud

CÓDIGO COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL CASO No

--	--	--	--