



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

**Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince
2025**

1. INTRODUCCIÓN

La Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince, busca generar al interior de la institución un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, con la finalidad de que las relaciones laborales se funden en un trato compatible con la dignidad de las personas y que favorezcan el normal desarrollo de las potencialidades de quienes trabajan en la institución.

Para estos efectos, en el presente instrumento se define un procedimiento destinado al tratamiento de denuncias, investigación y se generan las directrices para la actuación en esta materia.

Se considera de vital importancia el que todas las personas que trabajan en la institución, presten servicios o participen de las actividades que desarrolla la Corporación Balmaceda Doce Quince, puedan acceder a un procedimiento para realizar denuncias, en todos aquellos casos en que implique afectación por conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

Asimismo, es de importancia que el siguiente procedimiento sea altamente conocido, expedito y esté en coherencia con la estrategia de prevención que se describe en el protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

2. OBJETIVO

Este procedimiento tiene por objetivo establecer el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para denunciar, investigar, sancionar, llevar registro y realizar seguimiento de conductas y acciones de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo.

Este procedimiento entrega orientaciones y especificaciones propias del proceso de denuncia e investigación.

3. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los trabajadores y trabajadoras de la Corporación. De la misma manera se hace extensivo para usuarios/as, estudiantes, Talleristas, prestadores de servicios externos, estudiantes en práctica o en pasantía, tanto en el Nivel Central como en todas las sedes Regionales.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES Y DEFINICIONES

4.1 PRINCIPIOS ORIENTADORES

- a. **Perspectiva de Género:** Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de los derechos y acceso a oportunidades de las y los trabajadores/as, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del trabajo
- b. **Imparcialidad:** Asegurar y garantizar que el proceso se sustente en juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como sexo, género, orientaciones sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.
- c. **No revictimización o no victimización secundaria:** Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por la Corporación deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que

- d. **Confidencialidad:** Cuidar que el proceso de denuncia e investigación que incorpore como base fundamental el deber de confidencialidad, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con las personas involucradas, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.
- e. **Celeridad:** Propender a la aplicación del procedimiento correspondiente con la mayor celeridad, evitando la burocratización, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, pudiendo menoscabar los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- f. **Colaboración:** Velar por que cada persona que se desempeñe en la Corporación, cualquiera sea su jerarquía, tipo de contrato, colabore con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.
- g. **Debido proceso:** Garantizar que el proceso investigativo esté basado en la presunción de inocencia, frente a lo cual es necesario proteger los derechos propios de cada persona involucrada en el proceso.
- h. **Debida diligencia:** Actuar, en tanto institución colaboradora del Estado, con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia, el acoso sexual y laboral en los lugares de trabajo o con motivo de este.

4.2 DEFINICIONES

- **Acoso Laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Ley N°20.607).
- **Acoso Sexual:** Acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley N° 20.005).
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:** Es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose como aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y trabajadores, al momento de prestar sus servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- **Denunciado/a:** Es la persona acusada por el/la denunciante y/o se le atribuye conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual o violencia laboral
- **Denunciante:** Es la persona, que realiza una denuncia por presunta situación de acoso laboral, acoso sexual o violencia laboral, que decide formalizar personalmente la situación, acercándose ante quien actúa como receptor/a de denuncia. El/la denunciante puede ser o no ser la propia víctima.
- **Víctima:** Es la persona, que se desempeña o presta servicios en la institución, afectada por acoso laboral, acoso sexual o violencia laboral
- **Discriminación de Género o Discriminación contra la Mujer:** “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Artículo 1 CEDAW).
- **Ciberacoso:** Expresión o práctica de violencias y acosos que ocurren en el marco de las comunicaciones que están relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación. (OIT, 2019).

4.3 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS

Acoso Sexual:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tales como propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

El acoso sexual se considera una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Corporación.

Serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- a. Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro Trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- b. Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- c. Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

Pudiéndose constituir como:

Nivel 1: Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5: Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos

Acoso Laboral:

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. El Acoso Laboral es contrario a la dignidad de la persona y debe entenderse por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, **ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada**, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, será considerado como acoso laboral el denominado acoso sexista, el cual corresponde a aquellas conductas cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón de su género.

Podrán ser consideradas conductas constitutivas de acoso laboral, entre otras, las siguientes:

- a. Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar.
- b. Separar a un trabajador o trabajadora de sus compañeros/as cambiándolo/a de lugar.
- c. Prohibir a los/las compañeros/as que hablen con una determinada persona.
- d. Obligar a alguien a realizar labores en contra de su conciencia.
- e. Juzgar el desempeño de un trabajador/a de forma ofensiva.
- f. Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador/a.
- g. No asignar tareas a un trabajador/a o asignarle tareas por debajo de sus capacidades.
- h. Asignar tareas degradantes a un trabajador/a.
- i. Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador/a.
- j. No establecer comunicación directamente con un trabajador/a.
- k. Tratar a un trabajador/a como si no existiera.
- l. Criticar reiteradamente la vida privada de un trabajador/a.
- m. Terror telefónico realizado por el acosador/a.
- n. Dejar en ridículo a un trabajador/a.
- o. Insinuar que un trabajador/a tiene problemas psicológicos.
- p. Burlarse de las discapacidades de un trabajador/a.
- q. Imitar de forma burlesca los gestos y voces de un trabajador/a.
- r. Burlarse de la vida privada de un trabajador/a.

Violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral:

Será contrario al respeto y la dignidad humana la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de sus servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Algunos ejemplos de estas conductas:

- a. Gritos o amenazas
- b. Uso de garabatos o palabras ofensivas
- c. Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- d. Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- e. Robo o asaltos en el lugar de trabajo

El procedimiento de denuncia e investigación de estos hechos se llevará a cabo siguiendo las mismas reglas establecidas para el caso de acoso sexual y laboral, con la diferencia de que las medidas que deberá tomar la Corporación una vez finalizada la investigación estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

5.1 Presentación de la denuncia y requisitos de Formalización de Denuncia:

Todo trabajador o trabajadora de la Corporación que sufra o ha sido víctima de situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, tiene derecho a denunciarlos. Esta denuncia puede ser realizada de manera verbal o por escrito, directamente en la Corporación o en la Inspección del Trabajo competente, según prefiera.

Una de las razones principales por las que una víctima se abstiene de denunciar la violencia y el acoso es el miedo a represalias.

El Convenio núm. 190 exige protección contra cualquier forma de victimización o represalia contra los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes. Proteger a los denunciantes de represalias es un elemento fundamental de una denuncia, un procedimiento de denuncia y un mecanismo de resolución de conflictos seguros y eficaces.

Es vital garantizar que las víctimas o los denunciantes no sigan siendo victimizados y castigados, y proteger a los denunciantes, víctimas, testigos e informantes contra posibles represalias. Esto incluye mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante, proporcionar una licencia u organizar un traslado a otro lugar de trabajo o ubicación, al mismo tiempo que se garantiza que los acuerdos logrados no sean considerados o equivalgan a medidas punitivas para la víctima o el denunciante.

Si la denuncia se hiciera de manera verbal, la persona a cargo de tomar la denuncia deberá levantar un acta con esta y deberá ser firmada por el o la trabajador/a denunciante. Esta acta una vez firmada deberá ser enviada de inmediato a la Dirección Ejecutiva o a la persona responsable de recepción de denuncias en la Corporación. BAJ ha establecido, como la persona receptora de denuncias a la Encargada de Personas de BAJ, María Teresa Adell.

Si la persona así lo prefiriera, puede realizar su denuncia de manera escrita al correo creado para este efecto: confidencial@baj.cl.

La denuncia deberá indicar:

- a. Nombre completo de la persona denunciante
- b. Número de cédula de identidad
- c. Cargo que ocupa en la Corporación y unidad donde se desempeña
- d. Vínculo organizacional que tiene con la persona denunciada
- e. Narración de los hechos, a través de un relato cronológico que describa detalladamente las acciones que se denuncian, en lo posible indicando fecha y horas
- f. Identificación de a quien/es se atribuye(n) los hechos denunciados (victimario/a) y de los/las testigos o personas que tienen o puedan tener conocimiento de estos hechos, en cuanto le constare al/la denunciante.
- g. Fecha y firma del o la denunciante.
- h. Acompañar o mencionar en la denuncia los antecedentes, documentos, o registros digitales que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. Será recomendable adjuntar también licencias médicas o informes psicológicos, psiquiátricos, o informes especializados si correspondiere. En caso de no adjuntarlos inicialmente, estos pueden consignarse en la fase de investigación de la denuncia.

La Corporación deberá informar a la persona denunciante que puede hacer la denuncia tanto en la Corporación como en la Inspección del Trabajo respectiva, a su elección.

Si la denuncia realizada por el trabajador o trabajadora revistiere caracteres de delito, deberá la Corporación informarle los canales de denuncia que posee el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones de Chile, proporcionándole todas las facilidades para realizar dicha denuncia.

Interpuesta la denuncia, la Corporación podrá derivar al trabajador o trabajadora denunciante al programa de atención temprana dispuesto por la Asociación Chilena de Seguridad.

En caso de que la denuncia involucre trabajadores subcontractados, de servicios transitorios o de proveedores de la Corporación, deberá esta informar dicha denuncia, inmediatamente, a los representantes legales de las empresas correspondientes.

En el caso que la persona denunciante, en particular para casos de acoso sexual, sea un o una estudiante o participante de un taller, podrá realizar su denuncia directamente a las personas encargadas de las actividades de docencia de la respectiva sede, quien la derivará a los canales respectivos para dar inicio al proceso de investigación. En caso que la denuncia realizada por el o la estudiante revistiere caracteres de delito, la Corporación procederá a informar y asesorar respecto a los canales de denuncia que posee el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones de Chile, proporcionándole todas las facilidades y apoyo para realizar dicha denuncia.

5.2 Recepción de la Denuncia e instrucción de la investigación

Recibida la denuncia, la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince, a través de la Administración – Unidad de Personas, o quien designe la Dirección Ejecutiva, adoptará inmediatamente las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas.

Las medidas de resguardo que se podrán adoptar para estos efectos serán, entre otras:

- a. la separación de los espacios físicos en que se desempeñen los involucrados en el caso, la separación de los espacios físicos, si quien presenta una denuncia contra otra persona desempeña funciones en el mismo lugar.
- b. la redistribución del tiempo de trabajo, redestinar a uno/a de los involucrados/as, o procurar la no interacción de las partes involucradas en actividades realizadas de manera remota, u otras que se estimen pertinentes.

Cabe destacar que estas medidas de resguardo pueden ser aplicadas en cualquier momento durante el proceso de investigación, evitando el menoscabo o pérdida de derechos y con consentimiento absoluto y expreso de los involucrados o involucradas

Asimismo, y entendiendo que tanto el acoso sexual y el acoso laboral son tipos de violencias que impactan en la salud mental de las víctimas, y perjudican las condiciones de trabajo, con algunas posibles consecuencias psicológicas y emocionales como ansiedad, depresión, cefaleas y trastornos del sueño. Por otra parte, ser testigo de maltrato o acoso también repercute en el estado psicológico, pudiendo experimentar estrés y trauma.

En estos casos, se podrán otorgar las facilidades necesarias cuando la persona afectada requiera ausentarse o desconectarse del trabajo, presencial o remoto, para la asistencia a consulta médica, psiquiátrica y/o psicológica relacionada con el caso, evaluándose la duración del permiso y las horas de recuperación que fuesen necesarias.

Asimismo, interpuesta la denuncia, la Corporación deberá derivar al trabajador o trabajadora denunciante al programa de atención temprana dispuesto por la Asociación Chilena de Seguridad

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas a la Corporación.

La Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación. La decisión adoptada por la Corporación deberá ser informada por escrito y de inmediato a la o el denunciante.

5.3 Proceso de Investigación

Si se optare por la investigación interna, la Corporación deberá notificar a las partes, dentro del plazo de 2 días desde la recepción de la denuncia, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, laboral o violencia laboral y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la Corporación decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Esta investigación deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En ese sentido, el procedimiento llevado a cabo por la Corporación se guiará por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

La investigación se dará inicio con un Acta de Inicio de Investigación, que dejará constancia de la fecha de recepción de la denuncia y del compromiso de confidencialidad de las personas que actúen como investigadores/as designados/as para ello

Durante la investigación las partes y los testigos serán oídas y podrán aportar las pruebas y antecedentes que estimen pertinente

La persona a cargo de la investigación deberá tomar en especial consideración los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEALSM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

Una vez que la persona a cargo de la investigación haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados anteriormente, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia laboral.

El informe final contendrá:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la Corporación.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.

- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan.

El informe con las conclusiones a que llegó la persona responsable de la investigación, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección Ejecutiva de la Corporación a más tardar dentro de 20 días contados desde el inicio de la investigación. La Dirección Ejecutiva de la Corporación determinará las sanciones a aplicar, las cuales serán notificadas, junto con el informe de investigación concluido, en forma personal o por carta certificada a las partes dentro del plazo máximo de 2 días desde la recepción del Informe.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 3 días siguientes al conocimiento del informe, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la misma.

Este informe será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

5.4 Sanciones y/o medidas disciplinarias

Acoso Laboral y Sexual:

La Corporación deberá esperar las sugerencias de la Inspección del Trabajo antes de imponer cualquier medida sancionatoria. En caso de existir sugerencias u observaciones por parte de la Inspección del Trabajo, la Dirección Ejecutiva deberá realizar los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador.

Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días corridos contados desde la entrega del informe de la Inspección del Trabajo.

En todo caso, si pasado 30 días la Inspección del Trabajo no se ha pronunciado respecto a la investigación, deberá la Corporación imponer las medidas sancionatorias establecidas en su informe final, de inmediato.

La Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo.

En este contexto, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Art. 160 del Código del Trabajo N° 1, letra b, conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, en el caso de conductas de acoso sexual y Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, en el caso de conductas de acoso laboral.

Asimismo, si quien incurriese en las situaciones antes descritas fuere el empleador/a, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación de la investigación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

Si un trabajador o trabajadora hubiese realizado una denuncia por acoso laboral o sexual falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

Violencia Laboral:

En los casos de Violencia laboral, la Corporación podrá tomar medidas para evitar la reiteración de las situaciones constatadas y prevención de hechos posteriores. En este sentido las medidas podrán ser:

En el caso de personas jurídicas, empresas contratistas o de servicios transitorios:

- Solicitud de inicio de proceso de investigación
- Cambio de personal subcontratado o de servicios de terceros

En el caso de personas naturales prestadoras de servicio, se procederá a un término anticipado del contrato de prestación de servicios.

6. CANALES DE DENUNCIA

La Corporación informará semestralmente a todos los trabajadores y trabajadoras, así como a estudiantes, usuarios, prestadores/as de servicios los canales que mantiene la Corporación para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la denuncia, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

7. SEGUIMIENTO

Una vez concluido el proceso de investigación respectivo y sin perjuicio del resultado de éste, será responsabilidad de la Unidad de Personas implementar las medidas necesarias para restaurar un ambiente laboral saludable y de mutuo respeto dirigidas a prevenir, solucionar y mejorar posibles impactos en la convivencia y relaciones laborales que hayan derivado del proceso investigación de la denuncia, tanto entre denunciante y denunciado/a, como también en el área de trabajo en la cual se desempeñan.

8. FLUJO

