



Ministerio de Hacienda  
Dirección de Presupuestos  
Reg. 254GG

**I.F. N°256/27.11.2023**  
I.F. N°237/06.11.2023  
I.F. N°160/31.07.2023

## **Informe Financiero Complementario**

### **Formula indicaciones al Proyecto de ley que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo**

**Boletín N°15.093-13**

#### **I. Antecedentes**

Las siguientes indicaciones (N°240-371) buscan perfeccionar el Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral. Para ello, se realizan modificaciones al Código del Trabajo.

En particular, se perfecciona la redacción respecto del derecho de los y las trabajadoras de que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y violencia en el lugar de trabajo. Se establece el deber por parte de los empleadores de elaborar y poner a disposición de las y los trabajadores, un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N°16.744.

Además, se incorpora como elemento a considerar en los protocolos de prevención la protección de la honra y la privacidad de todos los involucrados en los procesos de investigación de acoso sexual y laboral, y medidas que adoptar frente a una denuncia inconsistente, esto tanto para los trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo como aquellos que se rigen por el Estatuto Administrativo. En el caso de estos últimos, se establece que, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, será aplicable lo dispuesto en los artículos 90A y 90B del Estatuto Administrativo.

También se especifica en caso de que se mande informe de investigación interna a la Inspección del Trabajo, y esta no se pronuncie pasados 30 días, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

Al mismo tiempo, se explicita que, en los casos de conductas de acoso sexual y acoso laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción. Además, en los casos que correspondan, el empleador deberá aplicar el término del contrato sin derecho a indemnización. El o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente, debiendo para ello rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.



Ministerio de Hacienda  
Dirección de Presupuestos  
Reg. 254GG

**I.F. N°256/27.11.2023**  
I.F. N°237/06.11.2023  
I.F. N°160/31.07.2023

## **II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal**

Las presentes indicaciones **no irrogan mayor gasto fiscal**, ya que las modificaciones que introducen serán implementadas con cargo al presupuesto y dotación vigentes de la Dirección del Trabajo y el Instituto de Seguridad Laboral.

## **III. Fuentes de información**

- Mensaje N°240-371, de S.E. el Presidente de la República, mediante el cual formula indicaciones al Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral.
- Ley de Presupuestos del Sector Público, año 2023.



Ministerio de Hacienda  
Dirección de Presupuestos  
Reg. 254GG

**I.F. N° 256/27.11.2023**  
I.F. N° 237/06.11.2023  
I.F. N° 160/31.07.2023

  
  
**TERESA MARTÍNEZ FARÍÑA**  
**Directora de Presupuestos**

Visado Subdirección de Racionalización y Función Pública:

