

A blurred, high-angle photograph of a modern office hallway with large windows and people walking. The image is overlaid with a semi-transparent dark blue horizontal band containing the title text.

Nuevas normativas laborales y cómo abordarlas

CZ | ABOGADOS
RELACIONES DE LARGA TRAYECTORIA

Índice

- 40 horas. Reducción de jornada laboral y Dictámenes de la DT.
- Combinación teletrabajo y trabajo presencial.
- Ley TEA 21.545 y fuero laboral Ley 21.565
- Ley de Inclusión Laboral de personas con discapacidad.
- Ley 21.645. De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar.
- Ley Karin, sobre acoso y violencia en el trabajo.
- Acoso laboral, acoso sexual y vulneración de derechos.

JORNADA LABORAL

A photograph of a modern office environment with a wooden floor and large windows. Several people are seated at desks, working on computers. The scene is overlaid with a semi-transparent dark blue banner containing the text 'JORNADA LABORAL' in white, bold, sans-serif font.

40 horas. Reducción de jornada laboral

Reducción diferida de la jornada LEY NÚM. 21.561

La jornada ordinaria de trabajo se reducirá en forma diferida hasta 40 horas semanales según el siguiente detalle:

44 horas semanales a más tardar el 26 de abril de 2024.

42 horas semanales a más tardar el 26 de abril de 2026.

40 horas semanales a más tardar el 26 de abril de 2028.

La jornada laboral se podrá distribuir:

- Por cada semana calendario o
- Sobre promedios semanales en lapsos de hasta 4 semanas (ciclos) sólo al tener 40 horas semanales.

La aplicación de esta ley no puede implicar reducción de remuneraciones.

40 horas. Reducción de jornada laboral

Disminución de jornada (ORD. N°213/7 05-ABR-2024)

- La disminución puede ser de 2 maneras:
 - a) **Fruto de un acuerdo** entre las partes y/u organizaciones sindicales: propuesta escrita, debidamente suscrita que puede concentrar la disminución ya sea en un único día, con modificación al inicio o término, etc.
 - b) **Sin acuerdo:** A falta de acuerdo (propuesta acreditable), el empleador puede efectuar reducción unilateral sólo del término de la jornada; en proporción a los días de trabajo.

40 horas. Reducción de jornada laboral

Registro y control de asistencia (ORD. N°84/4 06-FEB-2024)

- La jornada pactada debe ser registrada y controlada ya sea presencial, remota o mixta, y el empleador debe velar por el cumplimiento de ello a través de las herramientas electrónicas que correspondan.
- La sola circunstancia de prestar servicios fuera de las dependencias de la empresa no constituye exclusión de jornada o falta de control y no impiden la fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos.

40 horas. Reducción de jornada laboral

Acuerdo sindical para promedio de horas aplicable desde que existan 40 horas vigentes.

La distribución de jornada en promedios por ciclos mensuales deberá:

- Sin sindicato: ser acordada con el trabajador, con un tope de hasta 45 horas durante no más de 2 semanas continuas.
- Son sindicato: ser acordadas con el trabajador y con la organización sindical, con un tope de hasta 52 horas a la semana durante no más de 2 semanas continuas.

40 horas. Reducción de jornada laboral

Nuevo artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo (ORD. N°84/4
06-FEB-2024)

- La exclusión de jornada debe ser interpretada restrictivamente.
- Quedarán excluidos de jornada los trabajadores que:
 - a) Presten servicios como gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración:
 - Aquellos que ejercen habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona jurídica y/o
 - Los que se encuentren dotados de facultades de representación del empleador y/o encontrarse dotados de facultades generales de administración.

40 horas. Reducción de jornada laboral

Nuevo artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo (ORD. N°84/4
06-FEB-2024)

- b) Todos aquellos que trabajen **sin fiscalización superior inmediata** en razón de la naturaleza de sus funciones.
 - En caso de controversia resolverá la DT y contra su resolución se puede reclamar judicialmente (5to día de notificada la resolución)
 - Preponderancia del principio de supremacía de la realidad

¿Pero qué es fiscalización superior inmediata?

40 horas. Reducción de jornada laboral

Fiscalización superior inmediata (Ord 84/4 06-02-24)

Se entenderá que estamos en presencia de “fiscalización superior inmediata” cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

- Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada: supervisión o control de los servicios prestados.
- Que la supervisión o control sea ejercida por: personas de mayor rango o jerarquía o, medios automatizados sin intervención humana.
- Que la misma, sea ejercida en forma contigua o cercana (proximidad funcional entre supervisor y trabajador) y que no se agota en la cercanía física, sino que se amplía a todas las posibilidades de supervisor y control que permitan el desarrollo tecnológico.

40 horas. Reducción de jornada laboral

Derecho a banda horaria

Alcance: Padre/madre/cuidadores de menores de hasta 12 años. Si ambos padres trabajan es uno de ellos a elección de la madre.

Derecho: Banda de hasta 2 horas totales para anticipar y/o retrasar hasta en 1 hora la jornada de trabajo.

Ejemplo: Ingresa 1 hora más tarde y sale 1 hora más tarde.

Requisitos: Acreditación de parentesco o relación de cuidado y edad del menor.

Respuesta empleadora: Negarse sólo por razones fundadas por la naturaleza de sus servicios (atención a público, urgencia, trabajos en turno, guardias, etc.).

Vigencia: 26 de abril de 2024

40 horas. Reducción de jornada laboral

Compensación horas extraordinarias por días de feriado

ORD.N°199/5 - DT
- Normativa 3.0



- Las horas extraordinarias (HE) siguen siendo excepcionales, con un tope diario de 2 horas y una frecuencia no superior a 3 meses seguidos.
- No obstante, **se podrá acordar por escrito** que las HE se compensen con días de feriado adicional según las siguientes implicancias:
 - 1 HE = 1,5 horas de feriado.
 - Pueden utilizarse dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se pactaron.
 - Tienen un tope de 5 días al año (entendido por vigencia de la relación laboral)
 - Su uso sólo **requiere** aviso al empleador con 48 horas de anticipación (Dictamen 81/02 de 01-02-2024).

Ley 21.561



40 horas. Reducción de jornada laboral

Compensación de Horas extraordinarias

➤ **Precisiones:**

- Su uso es de días completos y no en feriados “fraccionados”.
- Si no se utiliza dentro de los 6 meses antes señalados, se deberán pagar junto a remuneración del respectivo periodo.
- Si hay días pendientes al término de la relación laboral, se pagan como **feriado**.
- Su **vigencia** es a contar del 26 de abril de 2024.
- Si después de los 6 meses no se han utilizado, ni tampoco se pagan, se puede reclamar ante la DT

A man with dark hair and glasses is sitting at a desk, smiling broadly while looking at a laptop. He is wearing a light-colored sweater. His right hand is near his glasses. On the desk, there is a smartphone, a notebook, and some papers. The background is a blurred office environment. A dark blue horizontal band is overlaid on the left side of the image, containing white text.

TELETRABAJO Y TRABAJO PRESENCIAL

Combinación Teletrabajo y trabajo presencial

Posibilidad de combinar el trabajo presencial y el teletrabajo en una semana (Ord 1224 12-09-23)

- El trabajador puede alternar trabajo presencial y remoto durante una misma semana siempre que ambas modalidades estén sujeto a jornada de trabajo; incluso pueden existir días que combinen en sí mismo ambas modalidades.
- No es legal combinar en una misma semana días con jornada de trabajo y otros excluidos de ella.

¿Por qué?

Afecta la seguridad y certeza de la relación laboral.

A person is shown from the chest up, holding a long strip of interlocking puzzle pieces. The strip is held vertically, and the person's hands are visible. The person is wearing a white wristband on their left wrist. The background is a plain, light-colored wall. The image has a dark blue overlay on the left side, which contains the text.

LEY 21.545
LEY 21.565

Ley TEA 21.545

Permiso laboral

- **Alcance:** padre, madre o cuidador legal de un menor de 18 años con Trastorno de Espectro Autista (TEA).
- **Derecho:** acudir a emergencias ocurridas en establecimientos educacionales, sin que implique abandono de labores.
- **Requisito:** contar previamente con registro en la Dirección del Trabajo y haber dado aviso al empleador de la calidad de beneficiario de este derecho.
- **Precisión:** el tiempo dedicado a estas emergencias se considerará como **trabajado** para todos los efectos legales.
- **Regulación:** el empleador debe establecer y regular este permiso en sus reglamentos internos.
- **Vigencia:** Julio de 2023

Ley 21.565. Fuero laboral

Permiso laboral

- **Alcance:** víctimas de femicidio frustrado o tentado debidamente calificado
- **Derecho:** fuero laboral desde la ocurrencia del hecho y **hasta 1 año después**; y posibilidad de solicitar adecuación temporal de sus labores durante el fuero para su reparación y protección.
- **Requisito:** remitir a empleador denuncia realizada ante policías o ministerio público.
- **Precisión:** el empleador no podrá poner término al contrato durante el fuero sin autorización judicial; sobre lo informado deberá mantener estricta reserva de la información y datos privados del trabajador.
- **Ausencias:** cualquier procedimiento de investigación del caso o citación de autoridades será suficiente para justificar cualquier ausencia laboral.
- **Vigencia:** mayo de 2023

Ley 21.565. Fuero laboral

Víctima objeto del derecho a fuero:

- a) A la ofendida por el delito.
- b) A las hijas e hijos de la ofendida por el delito.
- c) A otras personas bajo los cuidados de la ofendida por el delito.
- d) A la madre o al padre de las hijas o hijos de la ofendida por el delito, a quienes tengan el cuidado personal de éstos y a la actual pareja de la ofendida que tenga una relación de carácter sentimental sin convivencia.
- e) A quien sea considerada víctima por presunción legal



LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ley de Inclusión Laboral de personas con discapacidad

Las empresas con 100 o más trabajadores **deben:**

- Contratar o tener contratados al menos un 1% de personas con discapacidad (Ord 1317 25-10-23) durante todo el año a evaluar.
- Promover y gestionar políticas de inclusión que informen anualmente a la DT.
- Gestionar programas anuales de capacitación (en cualquier momento de cada año **calendario**).
- Contar con un “gestor de inclusión laboral” certificado.
- Comunicar anualmente a la DT el cumplimiento de lo antes señalado (enero de cada año)

Además: las empresas con 15 o más trabajadores deberán constituir un comité bipartito de capacitación.

Ley de Inclusión Laboral de personas con discapacidad

¿Cómo se determina el 1% de personas con discapacidad?

Desde el año 2025:

- Sumar total de trabajadores de cada uno de los 12 meses previos al 31-10-2024.
- Utilizar para el cálculo las planillas de declaración y/o pago de cotizaciones del organismo administrador de la Ley 16.744.
- Dividir el resultado en 12.
- El resultado será la cantidad de trabajadores a contratar para cumplir la normativa.
- En caso de fracción deberá aproximarse al entero **inferior**.

Excepción: si el inicio de actividades es posterior a los 12 meses a considerar, se iniciará el conteo desde dicho momento y hasta el 31-10-2024, y se dividirá por la cantidad de meses resultantes.

LEY 21.645



Ley 21.645: De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Feriado preferencial:

- **Alcance:** padres o cuidadores de menores de 14 años o adolescente menor a 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada.
- **Derecho:** solicitud y otorgamiento preferencial de vacaciones durante periodo de vacaciones escolares definido por MINEDUC.
- **Requisito:** solicitud por escrito con al menos 30 días de anticipación y acreditar la calidad de beneficiario.
- **Vigencia:** 29 de enero de 2024.

Ley 21.645: De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Modificación transitoria de jornada:

- **Alcance:** padres o cuidadores de menores de 14 años o adolescente menor a 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada.
- **Derecho:** solicitar modificación transitoria de turnos o distribución de jornada diaria y/ semanal durante periodo de vacaciones escolares definido por MINEDUC.
- **Requisitos:**
 - Que el trabajador efectúe propuesta escrita con al menos 30 días de anticipación
 - Acreditar la calidad de beneficiario.
 - Que la naturaleza de las funciones del trabajador lo permita.
 - Que la empresa funcione en horario compatible.
 - Que el trabajador efectúe propuesta con al menos 30 días de anticipación.
 - Que no se requieran reemplazos o cambio de horario y/o funciones de otros trabajadores para ejercer este derecho.

Ley 21.645: De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Modificación transitoria de jornada:

➤ **Obligación del empleador:**

- Dar respuesta dentro de los 10 días siguientes a la propuesta del trabajador.
- Aceptar, formular alternativa o rechazar propuesta.
- Si se rechaza el empleador debe acreditar las circunstancias que lo justifiquen.
- Establecer mediante anexo de contrato las modificaciones respectivas.

➤ **Vigencia:** 29 de enero de 2024.

Ley 21.645: De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Obligación de teletrabajo:

- **Alcance:** padres o cuidadores de menores de 14 años, o de persona (cualquier edad) con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada.
- **Derecho:** que el empleador ofrezca al trabajador todo o parte de la jornada diaria o semanal a realizarse en modalidad telemática (teletrabajo).
- **Excepción:** trabajadores con poderes de representación (gerentes, subgerentes, agentes o apoderados).
- **Requisitos:**
 - Que la naturaleza de las funciones lo permita y que existan circunstancias de conectividad suficientes.
 - Que el trabajador acredite ser beneficiario del derecho.
 - Que el trabajador efectúe propuesta escrita con la combinación de trabajo presencial y telemático.
 - Que el cuidado del menor no sea remunerado.
 - Que el empleador no deba impetrar en reemplazos, cambios de turno o funciones de otros trabajadores.

Ley 21.645: De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Obligación de teletrabajo:

➤ **Obligación del empleador**

- Dar respuesta dentro de los 15 días siguientes a la propuesta.
- Aceptar, formular alternativa o rechazar.
- Si rechaza debe acreditar las circunstancias que lo justifican.
- No alterar la duración de la jornada, funciones o remuneraciones del solicitante.

➤ **Modificaciones al teletrabajo**

- El trabajador podrá, con 30 días de anticipación efectuar una nueva propuesta.
- Por causa sobreviniente el trabajador podrá unilateralmente volver a sus condiciones originalmente pactadas dando aviso con 30 días de anticipación.
- El empleador podrá forzar el retorno cuando las condiciones de conectividad o seguridad y salud no sean las óptimas según organismo administrador de la Ley 16.744, dando aviso de ello con 30 días de anticipación.

A woman with long brown hair is sitting at a desk, covering her face with both hands in a gesture of distress or despair. To her left, a man's hands are visible, gesturing as if in conversation or explaining something. The scene is dimly lit, with a blue and yellow color palette. A white hard hat is visible on the desk in the foreground on the right. The text 'LEY KARIN' is overlaid in white on a dark blue horizontal band across the middle of the image.

LEY KARIN

Ley Karin: sobre acoso y violencia en el trabajo

➤ Materias de relevancia:

- **Apertura del concepto acoso laboral:** se elimina el requisito de **reiteración** para las conductas que pueden constituir acoso laboral, por lo que estas podrán manifestarse *“una sola vez o de manera reiterado”*.
- **Nuevo concepto** “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos”: *“todas las conductas que afecten a trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”*.
- **Protocolo de prevención:** El empleador debe;
 1. confeccionar un protocolo de prevención e investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con sus medidas de resguardo y sanciones,
 2. Establecer el derecho del trabajador a que el empleador adopte o implemente medidas de prevención, investigación y sanción de estas conductas y,
 3. un procedimiento al que se someterán los trabajadores en estas circunstancias; todo en el RIOHS

Ley Karin: sobre acoso y violencia en el trabajo

- **Obligación de informar:** El empleador deberá informar semestralmente los canales que mantiene para la recepción de denuncias internas, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- **Investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo:** Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Prevención Social, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones respectivas.
- **Posibles medidas de resguardo:** No taxativas, pueden ser, separación de espacios físicos, redistribución del tiempo de la jornada, proporcionar a la persona atención psicológica temprana, etc.

Ley Karin: sobre acoso y violencia en el trabajo

- **Medidas por conclusión de investigación:** cualquiera sea la medida deberá aplicarse dentro de los 15 días siguientes a la recepción del informe, debiendo informarse a las partes en igual plazo
- **Reclamo en caso de despido:** El trabajador despedido a raíz de informe de investigación, podrá reclamar ante tribunal laboral, siendo su carga probatoria desvirtuar los hechos, antecedentes y/o conclusiones del informe.
- **Denuncia ante potencial delito:** El empleador deberá informar siempre al denunciante, de los canales de denuncia por potencial delito relacionado al acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, tanto fiscalía como el ministerio público y/o cualquier otro que sea competente.
- **Vigencia: 01 de agosto de 2024.**

A woman with long dark hair is sitting at a desk, looking down with a distressed expression. Her hands are clasped near her face. A man in a suit jacket is standing behind her, with his right hand resting on her shoulder. The scene is set in an office environment with a bookshelf in the background. The image has a blue and yellow color overlay.

ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VULNERACIÓN DE DERECHOS

¿Cómo puede verse afectado un colaborador?

Vulneración de derechos fundamentales

- **Alcance:** limitación al pleno ejercicio de derechos y garantías constitucionales, de manera arbitraria o desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial, producto de las facultades legales de todo empleador.
- **Represalias** por acciones judiciales o solicitudes de fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo.

Art 485, Código del Trabajo

ACOSO LABORAL. DEFINICION

Conceptos

“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 amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo”.

1. **Conducta:** Puede ser por acción u omisión, de carácter verbal, psicológica e incluso física y a través de cualquier medio y que constituya agresión u hostigamiento.
2. **Victimario o acosador:** La persona, trabajador o empleador, que ejecuta una conducta lesiva en contra de otra (víctima)
3. **Reiteración:** La conducta debe ser ejercida de forma sistemática o reiterada. *A partir del 01-08-2024 la reiteración ya no será requisito. (“ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada”)*
4. **Resultado de menoscabo:** La consecuencia de la conducta reiterativa es la humillación, ofensa, menoscabo, maltrato y/o perjuicio de la víctima generalmente de carácter laboral.

ACOSO LABORAL. CLASIFICACION

De acuerdo a quién van dirigidas las conductas

1. **Vertical descendente:** El más común, se da desde la jefatura a un subalterno y se dirige, normalmente, a una sola persona, con la complicidad o silencio del resto.
2. **Vertical ascendente:** De subordinado a Jefatura. En este tipo de acoso es común la multiplicidad de acosadores que tienen la capacidad de afectar la jefatura.
3. **Horizontal:** Entre personas del mismo nivel jerárquico. Es menos frecuente. La simetría de poder permite reconocerlo de manera más fácil y detenerlo a tiempo.
4. **Mixto o complejo:** Acoso horizontal que luego es conocido por la jefatura quien, debiendo proteger a la víctima permite los hechos o se hace parte del acoso.

ACOSO LABORAL. CONDUCTAS

Ejemplos

1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
2. Asignar trabajos por debajo de su capacidad profesional y sus labores habituales.
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
4. Evaluar su trabajo de manera desigual respecto a sus pares o de forma parcial.
5. Desvalorar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional de un trabajador.
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
9. Restringir las posibilidades de comunicación, hablar o reunión con superiores.
10. Ningunear, ignorar, excluir, no comunicarse directamente con el trabajador.

ACOSO SEXUAL. DEFINICIÓN

Ley N°20.005 Tipifica y sanciona el acoso sexual

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la **dignidad de la persona**. Es contrario a ellas, 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**”.

ACOSO SEXUAL. DEFINICIÓN

Conceptos clave

1. **Conducta de carácter sexual:** Acción u omisión, solicitud o requerimiento de carácter sexual.
2. **Acosador y víctima:** Puede ser el empleador o trabajador.
3. **Conducta indeseada:** La conducta no es aceptada o bien es derechamente rechazada por la víctima.
4. **De amplia ejecución:** No se limita sólo a acercamientos o contactos físicos, sino que también incluye propuestas verbales, regalos de connotación romántica, correos electrónicos, cartas o mensajes con requerimientos sexuales.
5. **Creación de ambiente hostil:** Se genera un ambiente ofensivo de trabajo y se pone en riesgo la situación u oportunidad laboral de la víctima.
6. **No requiere reiteración:** Bastará un solo hecho que revista gravedad suficiente para satisfacer el ilícito.

ACOSO SEXUAL. CLASIFICACIÓN

- I. **Acoso coercitivo:** Denominado “quid pro quo” o “chantaje sexual”. El acosador ejerce presión sobre la persona trabajadora mediante amenaza buscando obtener favores de carácter sexual a cambio de mejoras en la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso supone asimetría de poder entre el acosador y la víctima.
- I. **Acoso sexual ambiental:** Realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo. Se incluyen las prácticas que otorgan un carácter obsceno a la relación y degradan las condiciones del clima laboral (expresiones vulgares, alusiones abusivas, burlas hacia la preferencia sexual, comentarios y gestos indecentes). Todo lo anterior provoca el deterioro de la situación laboral de la víctima.

Art. 94 Reglamento de Orden Higiene y Seguridad

De acuerdo a quién van dirigidas las conductas

- I. **Vertical descendente:**
- II. **Vertical ascendente:**
- III. **Horizontal:**
- IV. **Mixto o complejo:**

ACOSO SEXUAL. CONDUCTAS

Conducta física con connotación sexual:

1. Tocamientos, roces o contacto físico en general innecesarios o no deseado.
2. Palmaditas.
3. Pellizcos.

Conducta verbal con connotación sexual:

1. Insinuaciones o proposiciones de carácter sexual.
2. Insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo cuando ya ha sido rechazada.
3. Comentarios, coqueteos, indirectas o piropos insinuantes u obscenos.
4. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes sexuales no deseados.
5. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa de la persona.
6. Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
7. Exigencia de actividades que no sean propias de las actividades del trabajador como consecuencia de haber rechazado proposiciones sexuales.

ACOSO SEXUAL. CONDUCTAS

Conducta no verbal con connotación sexual

1. Correos electrónicos, mensajería corporativa o no corporativa con carácter sexual.
2. Exhibición de fotos, objetos o textos sexualmente sugestivos o pornográficas.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que causen molestia.
4. Silbidos o hacer ciertos gestos de carácter obsceno.

Art. 96 Reglamento de Orden Higiene y Seguridad

CONSULTAS

**Boris
Campos**



**Óscar
Donoso**



contacto@czabogados.cl
www.czabogados.cl
2289 99 389

CZ | **ABOGADOS**
RELACIONES DE LARGA TRAYECTORIA