

BOLETÍN JURÍDICO

Número 41 – Linares, marzo de 2024

“LEY KARIN”

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

La ley 21.643, conocida popularmente como “Ley Karin”, introduce una serie de modificaciones a diversos textos legales, entre estos, el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Para tal efecto, en su artículo 1 se modifica el citado código, con la finalidad de establecer que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Se definen conductas contrarias a lo anterior, como el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral. Además, amplía las hipótesis que se estiman como actos discriminatorios, incluyendo el origen social o cualquier otro motivo.

De igual forma se establece la obligación de contar con un protocolo de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. En esta línea, dispone que los empleadores no obligados a confeccionar el Reglamento Interno deben informar a los trabajadores el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción respecto al acoso sexual, laboral y

violencia en el trabajo al momento de la suscripción del contrato. Esto debe constar por escrito e incorporarse en el Reglamento según la ley N° 16.744.

Adicionalmente, sustituye el epígrafe del Título IV del Libro II “De la investigación y sanción del acoso sexual” por “De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo” e introduce dos nuevos párrafos que abordan aspectos de prevención, investigación y sanción de dichas conductas. Se enfatiza la necesidad de que los empleadores desarrollen e implementen protocolos de prevención, detallando elementos esenciales como la identificación de riesgos, medidas de control, capacitación y resguardo de la privacidad.

A continuación, su artículo 2 incorpora modificaciones a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (ley N° 18.575), en el sentido de disponer que la función pública deberá ejercerse en un entorno libre de violencia, acoso laboral y sexual. En ese contexto, mandata a los órganos de la Administración del Estado a que adopten las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.

Además, establece la obligación de contar con un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, con enfoque inclusivo y medidas específicas. Se incluyen disposiciones para informar, capacitar y resguardar la privacidad en casos de investigaciones por acoso sexual o laboral. En el ámbito de tramitación de los sumarios administrativos se incluyen los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Por último, incorpora dentro de las conductas que contravienen especialmente el principio de probidad, aquellas constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Enseguida, sus artículos 3 y 4 efectúan varios cambios a la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y a la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, entre otros, se establece que en caso de amenazas a la vida o integridad física de funcionarios, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio un procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo. Se incluyen los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género en la tramitación de los sumarios administrativos. Adicionalmente, se establece que la autoridad solo puede desestimar una denuncia de acoso laboral o sexual mediante una resolución fundada. Se otorgan derechos a las víctimas en los procesos de investigación y se detallan medidas de resguardo en casos de acoso laboral y sexual. También se establece el derecho de la

persona denunciante a reclamar ante la Contraloría General de la República en caso de sobreseimiento. De igual forma, en caso que se sobresea, absuelva o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, por incurrir en alguna de las conductas ya señaladas, el acto administrativo correspondiente estará afecto al trámite de toma de razón.

Luego, su artículo 5 modifica la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, incorporando la posibilidad de requerir la destitución del alcalde por parte de un/a concejal, cuando haya sido denunciado y se haya verificado en sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de alguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N° 18.883, considerándose una contravención grave a las normas de probidad administrativa. De igual forma, se incluye como causal de cesación en el cargo de concejal haber contravenido las mismas prohibiciones mencionadas. Añade que las causales de cesación en el cargo de concejal establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo 76 de la ley, serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo.

En último término, se establece como fecha de entrada en vigencia de la ley el primer día del sexto mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, período en que deberán dictarse las normas reglamentarias a que hace referencia.

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional

LEY DE OLVIDO ONCOLOGICO

La ley 21.656 modifica la ley 21.258, Ley Nacional del Cáncer, agregando el Artículo 8° bis que establece el "Derecho al olvido oncológico", protegiendo a las personas que han padecido cáncer de ciertas discriminaciones en contratos y negocios jurídicos.

Transcurridos cinco años desde el fin del tratamiento radical sin recaída, se declaran nulas cláusulas que impongan condiciones desfavorables o soliciten información sobre la condición oncológica del individuo al momento de firmar contratos.

Además, prohíbe a los aseguradores considerar antecedentes oncológicos para la contratación de seguros después de dicho período. Se establece que la violación de estas disposiciones conlleva acciones legales, incluyendo la anulación de cláusulas abusivas, obtener indemnización por daños, y seguir el procedimiento establecido por la ley de protección de derechos de los consumidores.

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional

Prohibición de experimentos con animales en la industria cosmética

La ley 21.646 modifica diversos cuerpos legales con el objeto de prohibir y sancionar el uso de animales para pruebas de productos cosméticos y otros que indica, así como la comercialización o importación de tales productos testeados en animales.

Para tal efecto, se modifica el artículo 108 del Código Sanitario a fin de regular en forma expresa la prohibición de usar animales para pruebas de seguridad y eficacia de productos cosméticos, de higiene y odorización personal y de sus ingredientes, así como la venta, comercialización, importación e introducción al mercado de los mismos productos, probados en animales, con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley.

Adicionalmente, se establece la obligación para los fabricantes de utilizar métodos alternativos reconocidos por los organismos que señala, para demostrar la seguridad y eficacia de los productos mencionados, salvo ciertas excepciones, siempre que se cumplan copulativamente las condiciones específicas que fija la ley: ausencia de métodos alternativos reconocidos, restricciones en la concentración de ingredientes y uso generalizado del ingrediente cosmético sin posibilidad de reemplazo.

Los productos podrán usar la etiqueta “libre de crueldad” o “no testado en animales” si el producto no ha sido probado en animales, sin embargo, no podrán utilizar estos logos si fue probado en animales una vez entrada en vigencia la ley o si se basaron en datos de dichas pruebas. Las infracciones a estas disposiciones serán sancionadas de acuerdo con la ley N° 19.496.

Por su parte, el artículo 2 introduce modificaciones a los artículos 7 y 13 de la ley N° 20.380, sobre protección de animales, a fin de prohibir los experimentos en animales vivos con el propósito de realizar actividades de investigación, fabricación o comercialización de productos cosméticos, de higiene o de odorización personal, y sancionar la infracción a lo antes dispuesto de acuerdo con el artículo 291 bis del Código Penal.

Seguidamente, el artículo 3° incorpora un nuevo inciso final en el artículo 291 bis del Código Penal, con el objeto de aplicar las penas señaladas en ese artículo a quienes lleven a cabo actos de maltrato, crueldad, experimentación o sufrimiento innecesario con animales vivos con el propósito de desarrollar actividades de investigación, fabricación o

comercialización de productos cosméticos, de higiene o de odorización personal.

Finalmente, la entrada en vigencia de la ley se establece para doce meses después de su publicación en el Diario Oficial.

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA

Corte Suprema, rol 161635-2022

Recurso de unificación de jurisprudencia laboral, acogido – revierte decisión de primera instancia, acogiendo demanda de existencia de relación laboral - labores desempeñadas no se avienen a un cometido específico dada su extensión temporal, su amplitud, y porque correspondían a labores de coordinación y otras referidas a actividades propias y permanentes del servicio - desempeñó sus labores en condiciones propias de un vínculo de subordinación y dependencia, elemento esencial de un contrato de trabajo.

Los antecedentes de la causa permiten concluir que los servicios prestados por la actora no coinciden con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, y que, por el contrario, se ajustan al propio de un vínculo laboral, teniendo en consideración que en la faz de la realidad, las labores desempeñadas no se avienen a un cometido específico, dada, principalmente, su extensión temporal, su amplitud, y porque correspondían principalmente a labores de coordinación y otras administrativas, referidas a actividades propias y permanentes del servicio en cuestión, puesto que aun cuando se las haya enmarcado en algún programa puntual, es claro que sus objetivos coinciden y se corresponden plenamente con los fines que, conforme a la normativa antes citada, debe guiar el actuar del municipio, entre los cuales se incluye la asistencia social y la promoción y satisfacción de las necesidades de la comunidad local.

Asimismo, se estableció que desempeñó sus labores en condiciones propias de un vínculo de subordinación y dependencia, percibiendo un estipendio fijo y mensual, características que de acuerdo a previsto en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, permiten distinguir al contrato de

trabajo de otras modalidades de prestación de servicio. De manera que la presencia de esas circunstancias determina que una prestación de servicios personales, retribuida con una remuneración mensual fijada en forma previa, deba ser calificada como una relación laboral (cons. 8).

En consecuencia, la decisión adoptada en el caso es producto de una errada calificación jurídica de los hechos establecidos, al no enmarcarlos en la modalidad contractual consagrada en el artículo 7° del Código del Trabajo, por lo que procedía acoger el recurso de nulidad que la demandada dedujo solo a efectos de efectuar algunas precisiones acerca de las cotizaciones previsionales ordenadas pagar por la sentencia del grado (cons. 9).

Fuente: Poder Judicial

Corte Suprema, sin rol

Recurso de queja, acogido – ordena continuar con juicio de tutela laboral – excepción de caducidad debe basarse en antecedentes que aparezcan de forma evidente en el proceso, cosa que no ocurre en el caso – rol protector del Derecho Laboral se extiende al debido proceso en esta sede.

Se requiere que los antecedentes en que se sostiene la caducidad, deben aparecer en forma evidente del mérito del proceso, es decir, tratarse de antecedentes incuestionables y manifiestos, a partir de los cuales la judicatura esté en condiciones de emitir un juicio definitivo sobre la concurrencia de la excepción, conclusión que, asimismo, es coherente con el criterio que subyace a la otra hipótesis en la que el legislador permite el pronunciamiento de tal dictamen en una etapa tan temprana del procedimiento como es la audiencia preparatoria, al referir que se puede acoger dicha excepción si se trata de una situación de

público conocimiento, debiendo reservar su pronunciamiento para una etapa posterior si no existe la debida claridad que exige la norma.

En las circunstancias descritas, esto es, que la demandada basara su defensa en que la relación contractual existente entre las partes se encontraba suspendida por vacaciones y la presentación continua de licencias médicas de la trabajadora, por lo que resultaba imposible una interacción entre ambas dentro del plazo controvertido, y que esta haya argumentado en sus alegaciones la permanencia de los actos denunciados y sus efectos que, incluso, motivaron un dictamen referido al carácter profesional de la enfermedad diagnosticada, y posterior hospitalización de la trabajadora, conduce a sostener que la resolución impugnada se fundó en hechos que aun constando en el proceso, no fueron debidamente ponderados en su integridad, puesto que el análisis se limitó a las afirmaciones contenidas en la demanda, por lo que no se trataba de elementos de juicio evidentes, ya que tal decisión demandaba el análisis y valoración de aquellos concernientes al asunto tratado que fueron aportados por las partes, en especial la documental acompañada por la demandante vinculada a su estado de salud, por lo que no resultaba incuestionable o nítida la declaración referida al transcurso del plazo de interposición de la acción con la sola revisión del respectivo libelo.

De esta forma, la conclusión a la que han arribado los sentenciadores, en esta etapa preliminar, en orden a estimar concurrente el plazo de caducidad configura una interpretación que no respetó el carácter protector del Derecho del Trabajo, teniendo en consideración que privó a la reclamante de la potestad de sostener su acción ante la sede jurisdiccional respectiva, conclusión que, asimismo, pugna con lo previsto en el número 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en cuanto asegura el derecho de las personas a la tutela judicial efectiva, garantía que excluye, por cierto, un pronunciamiento in límine cuando se trata de situaciones que no resultan evidentes de la sola discusión de las partes sino que requieren del examen de los antecedentes aportados por estas.

En ese contexto, y considerando que la caducidad es una sanción de carácter procesal que debe aplicarse al litigante que se abstiene de manifestar su voluntad dentro del término legal, en orden a que se le reconozcan los derechos que estima que le asisten, y al no configurarse la situación que prevé el número 1 del artículo 453 del Código del Trabajo, en orden a que debe emitirse pronunciamiento respecto de la solicitud de que se declare la caducidad de la acción, en la medida que consten en el proceso los antecedentes que le deben servir necesariamente de fundamento, se debe inferir que no correspondía declararla, y al no entenderlo así los recurridos cometieron falta grave que debe enmendarse por la presente vía.

Fuente: Poder Judicial

Corte Suprema, rol 251.253-2023

Recurso de casación en el fondo, rechazado – reembolso demandado no procede, puesto que pago por indemnización de accidente laboral por empresa responde a una obligación solidaria tanto de la empresa principal como por la contratista – demandante accionó por reembolso, cuando debió hacerlo por contribución a la deuda solidaria.

La sentencia cuestionada reprodujo y confirmó la de primer grado, que rechazó la demanda reconventional de reembolso, razonando en sus motivos 12 y 13 que la obligación de pago por concepto de indemnización emanada del accidente laboral sufrido por el trabajador y que generó, en virtud de una sentencia que así lo declara, una obligación de carácter solidaria, le concernía a los tres demandados y condenados a su pago. Razonan que tratándose de una indemnización producto de un accidente laboral, la responsabilidad se genera en forma directa tanto para la empresa contratista o subcontratista y la principal, extendiendo a la empresa mandante la obligación de seguridad que se contempla en el artículo 184 del Código del Trabajo. Añaden a su reflexión que no es posible alterar los efectos de la responsabilidad que le compete a dichas empresas, emanada de la ley, mediante una estipulación en contrario.

Finalmente, para desestimar la pretensión de la actora reconvenzional, consideran además que esta se limitó a la acción de reembolso que emana del artículo 2370 del Código Civil, en relación con el inciso segundo del artículo 1522, sin siquiera solicitar en subsidio otra acción para el caso de estimar que había interés de su parte en la deuda (cons. 5°).

De conformidad con lo reseñado precedentemente, se observa que los sentenciadores han aplicado correctamente la normativa atinente al caso de que se trata, toda vez que el deudor solidario que ha pagado la deuda, o la ha extinguido por alguno de los medios equivalentes al pago, queda subrogado en la acción de acreedor con todos sus privilegios y seguridades, pero limitada respecto de cada uno de los codeudores a la parte o cuota que tenga este codeudor en la deuda.

En el caso que se analiza, los jueces del grado de manera acertada concluyeron que la demandante reconvenzional, en su calidad de empresa mandante del demandado reconvenzional, debía adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, de manera tal que el incumplimiento de esta obligación, patentizado en una sentencia condenatoria según se dejó asentado por los jueces

del grado, genera responsabilidad en forma directa, tanto para la empresa principal como para contratista o subcontratista, extendiendo a la empresa mandante la obligación de seguridad que se contempla en el artículo 184 del Código del Trabajo, no siendo posible alterar los efectos de esta responsabilidad, emanada de la ley, mediante una estipulación en contrario.

Siendo entonces la empresa mandante responsable directo del hecho generador del daño, la prestación debida solidariamente le interesa del mismo modo que a los demás codeudores solidarios (cons. 6°).

Bajo las circunstancias reseñadas en el acápite anterior, la acción debió ser deducida al tenor del inciso primero del artículo 1522 del Código Civil, con los límites allí establecidos y no como lo ha pretendido el actor reconvenzional, desvinculándose absolutamente del hecho generador del daño, para después, conforme a la regla del inciso segundo del precepto antes indicado, obtener el reembolso de lo pagado, asumiendo la calidad de fiador conforme el artículo 2370 del Código Civil, lo que al tenor de los hechos establecidos, resulta improcedente (cons. 7).

Fuente: Poder Judicial

Dictámenes de la Contraloría General de la República

- **E435826 - Compras públicas - Atribuciones de los servicios de bienestar** - Los servicios de bienestar social de las instituciones que indica no cuentan con atribuciones para adquirir vales de gas a través del respectivo convenio marco, para posteriormente venderlos a sus afiliados.
- **E437282 - Derechos funcionarios - Ley TEA** - No procede entender como trabajado para todos los efectos legales el tiempo destinado al acompañamiento de una persona con trastorno del espectro autista que esté hospitalizada o sometida a prestaciones ambulatorias de salud, por parte de funcionarios que sean a la vez familiares, cuidadores o cuidadoras, o personas significativas de ese paciente.
- **E438048 - Municipal - Cobro servicio de agua potable** - Contratos entre empresas recaudadoras externas y el Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de la Municipalidad de Maipú se encuentran regidos por la ley N° 19.886 y su reglamento.

- **E443424 - Municipal - Subvenciones** - No resulta necesario que municipios rindan los montos transferidos a asociaciones municipales por concepto de pago de cuotas sociales en iguales términos que las transferencias efectuadas por aportes o subvenciones.
- **E444883 - Organización y atribuciones - Ley del lobby** - Según la jurisprudencia administrativa vigente a esta data, no todas las audiencias o reuniones que sostengan los sujetos pasivos a que se refiere la ley N° 20.730, deben anotarse en el registro de agenda pública de lobby.
- **E440671 - Pesca y acuicultura - Licencias transables de pesca** - Normativa pesquera aplicable a las licencias transables de pesca permite que la empresa recurrente pueda extraer el recurso de caballa con la nave, en las regiones y con el arte de pesca a los que alude en su reclamo.
- **E443420 - Remuneraciones - Asignación que incentiva el desempeño con dedicación exclusiva ley N° 20.909** - En el caso específico que se plantea, es posible la contratación a honorarios de enfermeros beneficiarios de la asignación que incentiva el desempeño con dedicación exclusiva, prevista en la ley N° 20.909, en tanto se cumplan las condiciones que se indican.
- **E440204 - Protección social - Ingreso familiar de emergencia** - Dado que ingreso familiar de emergencia constituye un beneficio excepcionalísimo, destinado a ayudar a los hogares vulnerables del país a mitigar los efectos negativos de la pandemia del COVID-19, solo pueden acceder a los pagos pendientes de esa prestación por poder, por regla general, los miembros del hogar respectivo mayores de edad.
- **E440605 - Seguridad social - Bono compensatorio de sala cuna** - Madres trabajadoras pueden hacer uso del derecho a sala cuna – en este caso del bono compensatorio – cuando se encuentran con licencia médica o permiso facultativo, pero no durante su feriado legal, por lo que el SLEP debe solicitar la restitución de los montos pagados por este concepto, sin perjuicio del derecho de las interesadas de pedir la condonación o facilidades de pago, en virtud del artículo 67 de la ley N° 10.336.
- **E443807 - Servicios locales de educación pública - Beneficios indemnizatorios** - Funcionarios traspasados a los servicios locales de educación pública mantienen suspendido el derecho a percibir la indemnización por años de servicio del inciso primero del numeral tercero del artículo trigésimo octavo transitorio de la ley N° 21.040. Percepción conjunta de ese beneficio con los bonos por retiro de las leyes N°s. 19.882 y 20.948 es inconciliable.

Fuente: Contraloría General de la República

Dictámenes y Ordinarios de la Dirección del Trabajo

- **ORD. N°84/4:** 1-. La regla general en materia de jornada laboral debe ser su formalización por la cantidad de horas pactadas contractualmente y, en consecuencia, la utilización de sistemas de registro y control de asistencia y horas de trabajo. 2-. A partir de la entrada en vigor del artículo 33 del Código del ramo, esto es, a partir del día 26.04.2024, los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo deberán ajustar sus características y procesos a las condiciones que fije este Servicio mediante una resolución. 3-. La sola circunstancia de prestar servicios fuera del local, establecimiento o faena de la empresa, inclusive en otra región del país, no constituye un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente y, en general, para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos. 4-. Las causales de exclusión de limitación de jornada, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad. 5-. Cuando se requiera la opinión de Inspectores del Trabajo,

respecto de la aplicación de alguna de las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, las partes que soliciten dicha intervención deberán respaldar sus aseveraciones con antecedentes que den fe de sus argumentos, no bastando las meras solicitudes, declaraciones o acuerdos estampados documentalmente, considerando la aplicación del principio de primacía de la realidad.

- **ORD. N°125.** No corresponde que el empleador modifique unilateralmente aquellos beneficios que se incorporan a los contratos individuales de trabajo en razón de un consentimiento tácito entre las partes de la relación laboral.
- **ORD. N°129.** Resulta procedente que la entidad administradora pueda destinar a una funcionaria de atención primaria de salud desde un determinado establecimiento a otra dependencia de la misma Corporación Municipal siempre que siga regida por la Ley N°19.378 y que las funciones de la destinación revistan la misma jerarquía de aquellas asignadas en su contrato de trabajo.
- **ORD. N°133.** Esta Dirección carece de competencia para determinar si el despido del que fue objeto se encuentra o no ajustado a derecho, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales del Trabajo.
- **ORD. N°137.** La forma de otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N°21.530 dependerá de la distribución de la jornada de trabajo que tenga pactada el dependiente en su contrato de trabajo.
- **ORD. N°138.** Se autoriza el pago de bono compensatorio del beneficio de sala cuna mientras se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.
- **ORD. N°140.** 1.- Los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 que registren inasistencias injustificados durante los once meses anteriores a su pago tienen derecho a percibir la asignación por mejoramiento de la calidad del trato al usuario contemplada por la Ley N°20.642, si cumplen con los requisitos exigidos por la normativa que regula la materia. 2.- El estipendio por salida a terreno no forma parte de las remuneraciones asignadas al personal regido por la Ley N°19.378.
- **ORD. N°67/1.** Fija sentido y alcance de la Ley N°21.645, publicada en el Diario Oficial con fecha 29.12.2023, que Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. *(contenido completo en el Anexo)*
- **ORD. N°82/3.** Fija el sentido y alcance del artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la Ley N°21.561, publicada en el Diario Oficial, con fecha 26.04.2023, en lo que respecta a la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo prevista en el inciso primero del artículo 22 del mismo Código, sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas y acerca de los acuerdos que pueden suscribirse por las aludidas organizaciones sindicales respecto de sus afiliados con el objeto de ampliar el tope semanal establecido igualmente en el inciso primero de la norma del artículo 22 en referencia. *(contenido completo en el Anexo)*

Fuente: Dirección del Trabajo



Este Boletín tiene una
Licencia Creative Commons BY 4.0:

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

REDES SOCIALES Y CONTACTO

✉ sergioarenasb

f sergioarenasabogado

📧 sergioarenas.abogado

☎ 995459643