

Valparaíso, 17 de junio de 2020.

## INFORME SOBRE MODIFICACIÓN LEGAL DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

LEY Nº 21.220 de 1 de abril de 2020.

*INTRODUCE RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO*

### I- Resumen.

Este cuerpo legal modifica el Código del Trabajo, incorporando el Capítulo IX en el Título II del Libro I del mismo, conformado por los artículos 152 quáter “G” a la “O”. En ellos, se regula y reconoce la existencia de dos modalidades nuevas de contratación: el trabajo a distancia y el teletrabajo.

Es importante destacar que estas modalidades se incorporan de manera definitiva a nuestro sistema, a diferencia de las disposiciones introducidas por la Ley 21.227 -conocida como de Protección al Empleo-, pese a ser ambos textos legales una respuesta evidente del sistema legislativo a la crisis sanitaria del COVID-19.

### II- Aspectos importantes introducidos por la Ley.

#### a. Definición de trabajo a distancia y teletrabajo.

El art. 152 quáter G del Código del Trabajo establece que el trabajo a distancia es *“aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimiento, instalaciones o faenas de la empresa”*.

Inmediatamente después, en la misma disposición, se aclara que el teletrabajo, corresponde a *“los servicios prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante*

estos servicios". Así, el teletrabajo es un tipo especial de trabajo a distancia, cuya particularidad es la comunicación entre trabajador y empleador por medios electrónicos.

**b. Particularidades del pacto de trabajo a distancia o teletrabajo.**

Sea que se pacte como cláusula de un nuevo contrato de trabajo o como la modificación de uno ya existente, estas modalidades de trabajo no vienen acompañadas de un requisito legal determinante. Sin perjuicio de ello, la ley se hace cargo de regular aspectos esenciales de las mismas, tales como:

- **Contenidos mínimos del pacto.** Sin perjuicio de las particularidades que se analizarán a continuación, debe aclararse que la ley fija un contenido mínimo para el contrato o anexo que contemple la adopción de estas modalidades (art. 152 quáter K):
  - o Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo adoptada, especificando si será de forma total o parcial, así como la fórmula de combinación de trabajo presencial – a distancia , según corresponda.
  - o El lugar o lugares en que se prestarán servicios, o si el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones.
  - o El período de duración del acuerdo, que podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.
  - o Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos.
  - o La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de limitación de jornada de trabajo.
  - o El tiempo de desconexión.
  
- **Jornada de trabajo.** No podrá ser superior a 45 horas<sup>1</sup> ni superar los límites diarios de horas ordinarias o extraordinaria y regirán las reglas generales de limitación de jornada y de descansos. Sin perjuicio de lo anterior, el legislador contempla casos de jornada laboral excepcional:

---

<sup>1</sup> Debe recordarse que existe un proyecto de ley en tramitación, que busca reducir la jornada de trabajo ordinaria a 40 horas.

- En el caso del trabajador a distancia, el empleador debe implementar un sistema de registro, a efectos de contabilizar las horas trabajadas. Luego, la distribución de la jornada de trabajo puede ser de dos maneras distintas:
  - (i) de forma fija, con días y horarios definidos, que se deben regir por las reglas generales; o
  - (ii) de libre distribución por parte del trabajador, cumpliendo con la cantidad de horas pactadas. Este último implica que es el trabajador quien decide cuándo y cuánto trabajará, siempre que cumpla las horas pactadas con su empleador.
  
- En el caso del teletrabajo, puede pactarse que se aplique la jornada ordinaria de trabajo, o bien, la exclusión de la limitación de jornada de trabajo del artículo 22 del Código del Trabajo.
  
- Ahora bien, si el trabajador está bajo supervisión constante del empleador, se presumirá que se le aplica la jornada ordinaria de trabajo, con las limitaciones correspondientes.
  
- Lugar en que se presta servicios. Queda a criterio de las partes. Puede ser en algún lugar predefinido por la empresa, en el domicilio que designe el trabajador o indiferente, siendo el trabajador libre de decidir.
  
- **Régimen mixto permitido.** Tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo se pueden pactar de forma parcial. Es decir, que un porcentaje del tiempo de trabajo sea presencial y a distancia o en modalidad de teletrabajo.
  
- **Término de la modalidad según el momento en que se pacta.** Si el trabajo a distancia o el teletrabajo se pactó durante la vigencia del contrato de trabajo (vale decir, el contrato comenzó como uno de prestación de servicios presenciales), cualquiera de las partes, unilateralmente, puede volver al estado anterior, comunicándolo por escrito con una anticipación de 30 días. Por otro lado, si el trabajo a distancia o el teletrabajo se pacta al inicio de la relación laboral, no podrá dejarse sin efecto unilateralmente. La ley exige un pacto entre trabajador y empleador para su modificación.

c. Efectos para el empleador.

El empleador, como consecuencia del teletrabajo, tiene que cumplir con las obligaciones propias de un contrato de trabajo cualquiera, tales como pagar la remuneración pactada y las imposiciones sociales del trabajador. Sin embargo, la ley introduce una serie de deberes específicos, en relación con esta especial forma de prestar servicios:

- **Deber de proveer condiciones para prestación de servicios a distancia a los trabajadores<sup>2</sup>:** Por regla general, el trabajador no está obligado a usar sus propios implementos, herramientas o servicios de internet doméstico para trabajar, sino que corresponde al empleador costearlos.  
Sin perjuicio de ello, es nuestro parecer que la norma permite que se pacte lo contrario, siempre que el trabajador consienta en ello. De todas maneras, es importante no abusar de esta excepcionalidad, pues la jurisprudencia administrativa y judicial podrían utilizar un criterio interpretativo diverso.
- **Deber de información a Dirección del Trabajo.** En caso de adoptarse alguna de estas modalidades, el empleador lo deberá informar a la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.
- **Deber de adecuar modalidad existente a parámetros legales.** Se consagra, como disposición transitoria, la existencia de un plazo de tres meses para las empresas que ya contemplen la implementación de alguna de estas modalidades a distancia. Es decir, las empresas tienen hasta el 1º de julio de 2020 para ajustar las condiciones de la prestación de servicios, a las exigencias impuestas por la nueva ley.
- **Deber de protección.** Si bien se aplica el art. 184 del Código del Trabajo, el nuevo art. 152 quáter M encomienda al Ministerio del Trabajo regular esta materia, a través de un reglamento. Sobre esto, hablaremos más adelante, a propósito del análisis de este último. Sin embargo, esto incluye:
  - o Deber de identificar y evaluar riesgos laborales.

---

<sup>2</sup> Específicamente, el art. \_\_\_\_ señala que La norma correspondiente señala que “los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y éste último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”.

- Deber de elaborar matriz de identificación de riesgos.
  - Deber de modificar reglamento interno de higiene y seguridad.
  - Deber de informar al trabajador de los riesgos identificados y sus medidas preventivas o correctivas.
  - Deber de entrega de elementos de protección personal acordes.
  - Deber de evaluar anualmente el programa preventivo.
  - Deber de respaldar documentalmente la información vinculada a la gestión de riesgos, en formato papel o electrónico.
- **Prohibición de menoscabo al trabajador.** Sobre esto nos referiremos más adelante, a propósito del dictamen emitido por la Dirección del Trabajo.

d. **Efectos para el trabajador.**

Al igual que el empleador, como consecuencia de pactar alguna de estas modalidades, el trabajador debe cumplir con las obligaciones propias de todo contrato de trabajo, tales como: prestar los servicios convenidos en el tiempo, forma y lugar pactados; así como cualquier otro tipo de deber u obligación que se fije en el mismo.

Sin embargo, la ley otorga un derecho especial al mismo, que es el denominado **derecho a desconexión**. Se trata de un derecho creado, específicamente, para el caso del trabajador a distancia que distribuye su jornada libremente y del teletrabajador sujeto al régimen de exclusión de la limitación de jornada del art. 22. Este consiste en que el empleador deberá respetar y asegurar un *“tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos, o feriado anual de los trabajadores”*.

Si se trata de un trabajador a distancia de distribución de jornada fija, o de un teletrabajador sujeto a la jornada ordinaria de trabajo, esta regulación no es necesaria.

e. **Dictamen 1389/007 de la Dirección del Trabajo: Fija sentido y alcance del Trabajo a Distancia y Teletrabajo.**

Con fecha 8 de abril de 2020, la Dirección del Trabajo emitió un dictamen interpretativo, a fin de resolver dudas que pudieren surgir del texto legal y adecuar su contenido al contenido protectorio del derecho laboral. Entre sus apreciaciones, destacan las siguientes:

- Irrenunciabilidad de los derechos y prohibición de menoscabo. La prestación de servicios bajo estas modalidades en ningún caso podrán implicar un menoscabo a los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores -individuales y colectivos-. Ello se confirma con las siguientes consagraciones normativas.

Legalmente, en el art. 152 quáter N se establece que el empleador deberá informar al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al momento de iniciarse las labores, así como de aquellas que se creen en un momento posterior. Esto último, dentro del plazo de diez días.

A su vez, en el art. 152 quáter Ñ establece que el trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de su cargo los respectivos gastos de traslado.

- Lugar de trabajo. Lo relevante está en que, en el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo, se presenten los servicios en espacios físicos distintos al de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

No constituye esta modalidad, que se pacte la prestación de servicios en un lugar designado y habilitado por el empleador, cuando están ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

- Registro de asistencia. De pactarse jornada de trabajo en estas modalidades, será deber del empleador implementar un mecanismo registro de asistencia fidedigno, conforme a lo previsto por el art. 33 del Código del Trabajo.

- Presunción de jornada. La existencia de fiscalización superior inmediata deberá considerar el avance de la tecnología, toda vez que el uso de aplicaciones informáticas diseñadas para el monitoreo del trabajo permitiría al empleador efectuar un control funcional y directo de las labores del trabajador.

- Derecho a desconexión. Este asiste tanto a trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario y a los excluidos de limitación de jornada de trabajo. Se traduce en que, en un periodo de al menos 12 horas continuas, dentro de un lapso de 24 horas, no estarán obligados a responder al empleador. Empleador no podrá impartir órdenes o solicitudes en aquellos días de descanso, permiso o feriado anual.

- Deber de proveer condiciones de prestación de servicios. El empleador debe asumir los costos de las medidas que garanticen el normal funcionamiento de la empresa. Así, debe proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia; los elementos de protección personal necesarios; y cubrir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos -que siempre serán de su cargo-.

Las partes podrán acordar el establecimiento de asignaciones a propósito del uso de internet, energía eléctrica y otros gastos asociados al desempeño de las funciones a distancia. Dependerá de cada caso en concreto, qué otro tipo de costos podrían caer dentro de este último parámetro.

- Escrituración mediante firma electrónica. Los documentos suscritos mediante firma electrónica o servicios de certificación aprobados por la Ley 19.799, producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en formato papel.

En opinión de la Dirección, en caso de que el empleador tenga implementado un sistema de documentación electrónica, resulta procedente suscribirlos mediante los mecanismos de la referida ley, entendiéndose por tales cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico -correo electrónico-, que permita a quien reciba un documento electrónico, identificar el menos formalmente a su autor y que no impida las labores fiscalizadoras del servicio, así como el resguardo de la manifestación de voluntad de las partes. El trabajador tiene derecho a guardar constancia física del documento.

### III- Reglamento del art. 152 quáter M: D.S. Nº 18 de 23 de abril de 2020.

#### a. Comentario previo.

Como se adelantó en su oportunidad, uno de los aspectos profundizados por la introducción de esta modificación legal, dice relación con el deber de protección del empleador respecto de los trabajadores a su cargo. En concreto, el art. 152 quáter M<sup>3</sup> entrega al presente reglamento, la regulación de las condiciones específicas de

---

<sup>3</sup> Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

seguridad y salud a la que deben sujetarse los trabajadores que presten servicios a distancia o por teletrabajo.

Uno de los aspectos importantes del reglamento, es que aclara que todo lo que no se encuentre regulado por el mismo, tendrá como regulación supletoria lo dispuesto en el Código del Trabajo, la ley 16.744 sobre accidentes laborales, el D.S. Nº 594 de 1999 sobre condiciones sanitarias básicas en lugares de trabajo y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores que dicte el Ministerio de Salud y sean aplicables al caso concreto. Por lo mismo, se deben considerar los principios y máximas jurisprudenciales en materia de seguridad laboral, a la hora de resolver dudas o vacíos normativos.

## **b. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.**

### **b.1. Principio rector: deber de protección.**

El reglamento establece, de entrada, que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios bajo alguna de estas modalidades.

Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades del empleador, el trabajador que ejecute sus labores bajo una de estas modalidades deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo, procurando evitar que sus funciones afecten a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

### **b.2. Gestión de riesgos laborales.**

Para cumplir con su deber de protección, la empresa deberá gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la prestación de servicios convenida, se encuentren en el domicilio del trabajador o en el lugar designado para ello.

Para ello, deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del trabajo, de acuerdo con criterios como la naturaleza de las

---

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley Nº 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.



funciones, los instrumentos necesarios para desempeñar las labores, el lugar en que se emplaza o las características del puesto de trabajo.

Toda la información de esta gestión y el programa preventivo al que dé lugar deberá documentarse y mantenerse en formato material y electrónico, para eventuales fiscalizaciones.

- > Instrumento de autoevaluación de riesgos. El organismo administrador del seguro de la ley de accidentes del trabajo deberá poner a disposición del empleador un instrumento de autoevaluación de riesgos, el que deberá ser aplicado por los trabajadores.

El instrumento deberá evaluar especialmente los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo, pero también los eventuales factores de riesgos psicosociales<sup>4</sup> derivados de la prestación de servicios bajo esta modalidad.

- > Sanción: El trabajador que incumpla con la implementación del instrumento, falte en la oportunidad para hacerlo o falte a la veracidad en los datos, podrá ser sancionado conforme a lo señalado en el Reglamento Interno.
- > Confección de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. En base a la información obtenida del instrumento, deberá elaborarse este documento. Sobre el mismo, nos referiremos en el literal siguiente.

### b.3. Prohibiciones expresas.

- > Prohibición de manipulación de sustancias peligrosas. El trabajador tiene prohibido manipular, procesar, almacenar o ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas<sup>5</sup> en los términos de los incisos segundo de los art. 5 y 42 del D.S. 594 de 1999 del Ministerio de Salud.

### c. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

---

<sup>4</sup> El reglamento señala, a modo ejemplar, el aislamiento, el trabajo repetitivo, la falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, la indeterminación de objetivos, inobservancia en los tiempos de conexión o dele derecho de desconexión.

<sup>5</sup> Altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles, entre otros.

**c.1. Confección y contenido.**

- > Se confecciona en base a la información proporcionada por el instrumento de autoevaluación de riesgos.
- > El empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en ello.
- > Debe esclarecerse cuáles son de ejecución inmediata, con anterioridad al inicio de modalidad de trabajo.

**c.2. Orden de prelación de medidas preventivas y correctivas propuestas.**

- > Eliminar los riesgos.
- > Controlar los riesgos en su fuente.
- > Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro.
- > En tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

**c.3. Derecho a saber: información mínima al trabajador.**

El empleador deberá informar por escrito al trabajador, de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, de conformidad a lo señalado anteriormente. Esto es lo que se conoce en la práctica como el deber de información o el derecho a saber del trabajador.

El reglamento, fija criterios mínimos que deberán ser informados al trabajador, previo a la prestación de servicios bajo la modalidad respectiva:

- a) Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
  - i) Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
  - ii) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
  - iii) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
  - iv) Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
  - v) Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
  - vi) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
- b) Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.
- c) Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
- d) Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
- e) Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

#### c.4. Capacitaciones.

Previo a la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia pactada, el empleador, por sí o asistido por el organismo administrador de seguro de accidentes, deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus funciones, que constituyen el programa preventivo de la empresa.

Esta capacitación se realizará conforme a la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años y deberá consistir en un curso presencial o a distancia de 8 horas. Los temas que abordará son:

- > Factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo.
- > Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo, en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia que se ejecute.

- > Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas<sup>6</sup>.

#### c.5. Elementos de protección personal.

Evaluados los riesgos del puesto de trabajo, el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores los equipos y elementos de protección personal adecuados, no pudiendo cobrarles su valor, en ningún caso.

Estos se proporcionarán sólo cuando no haya podido eliminarse los riesgos existentes o limitarse suficientemente mediante las medidas preventivas o correctivas que correspondan.

#### d. Evaluación del programa de prevención y seguridad.

El empleador, a través del organismo administrador, deberá realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, especialmente de la eficacia de las acciones programadas y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

Deberá disponer de medidas de control y vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo. Estas medidas podrán ejecutarse a través de inspecciones presenciales del empleador o a través de medios electrónicos idóneos. Límite: los derechos fundamentales del trabajador.

Siempre se requerirá autorización del dueño de la morada para las inspecciones presenciales o no presenciales a efectuarse en el domicilio del trabajador o del tercero que se designe. La negativa infundada del trabajador a realizar la inspección o la falta de facilidades del empleador a realizar una inspección autorizada podrán ser sancionadas conforme al reglamento interno.

De encontrarse riesgos a la seguridad o salud del trabajador, el organismo administrador constatará dichas condiciones y prescribirá al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias detectadas. Estas deberán ser acatadas por el trabajador, en los términos que se prescriban por dicho organismo.

---

<sup>6</sup> Según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de dispositivos, equipos de trabajo y elementos de protección personal.

e. Fiscalización y sanciones.

La fiscalización y sanciones a las infracciones del reglamento serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado. Se aplican las reglas generales sobre infracciones, contempladas en el Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, en materia de inspecciones de control para evaluar el programa de prevención referido en el literal anterior, la Dirección del Trabajo podrá fiscalizar, en cualquier tiempo, el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo, previa autorización del trabajador.

f. Vigencia.

Reglamento regirá desde su publicación en el Diario Oficial, que aún no ocurre.

Se contempla un plazo hasta el 31 de diciembre de 2020, para que las empresas que ya contemplen estas modalidades de trabajo se adapten a los criterios fijados por el reglamento.

DEPARTAMENTO LABORAL  
MAGASICH & CÍA LTDA.