



OBSERVATORIO LABORAL DE LAS AMÉRICAS



IMPLEMENTACIÓN PROGRESIVA DEL TELETRABAJO BOLETIN 5: MARZO DE 2021



Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA
SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Hassan Yussuff - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta adjunta**

Toni Moore - **Presidenta adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretario General**

Jordania Ureña Lora - **Secretaria de Política Sindical y Educación**

Cícero Pereira da Silva - **Secretario de Políticas Sociales**

Bárbara Figueroa - **Secretaria de Política Económica y Desarrollo Sustentable**

Contenido y Redacción

Cecilia Anigstein

Mariana Barattini

Martín Kalos

Revisión y Edición

Equipo CSA

Corrección de estilo

Celina Lagrutta

Diseño gráfico y diagramación

Norah Gamboa Vela

Fotografías

Freepik.com/ pixabay.com

Todos los derechos reservados © 2021,

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org

Marzo 2021

Teletrabajo y pandemia en las Américas

La implementación generalizada del teletrabajo en los diversos sectores en los que fue posible, particularmente en los servicios, ha sido una de las principales estrategias para adecuar la organización del trabajo a las medidas sanitarias frente a la pandemia del coronavirus. Los Estados de varios países lo establecieron mediante decretos urgentes e incluso precipitando la sanción de leyes, como fue el caso, en la región, de Chile, Panamá, Argentina y El Salvador.

QUÉ ES EL TELETRABAJO

Según la definición de la OIT, el teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. Comprende al conjunto de los trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia que realizan su trabajo con esta modalidad de manera regular, de forma exclusiva o combinada con el trabajo presencial.

Si bien se postula que el teletrabajo es una medida excepcional para cuidar la salud del conjunto de la población en este contexto, las consecuencias sobre las condiciones de vida y trabajo han sido muy negativas, especialmente para las mujeres. La transición hacia el teletrabajo fue abrupta y sin planificación. Por ese motivo, en la inmensa mayoría de los casos, se realizó sin capacitación ni asistencia técnica; el equipamiento y la

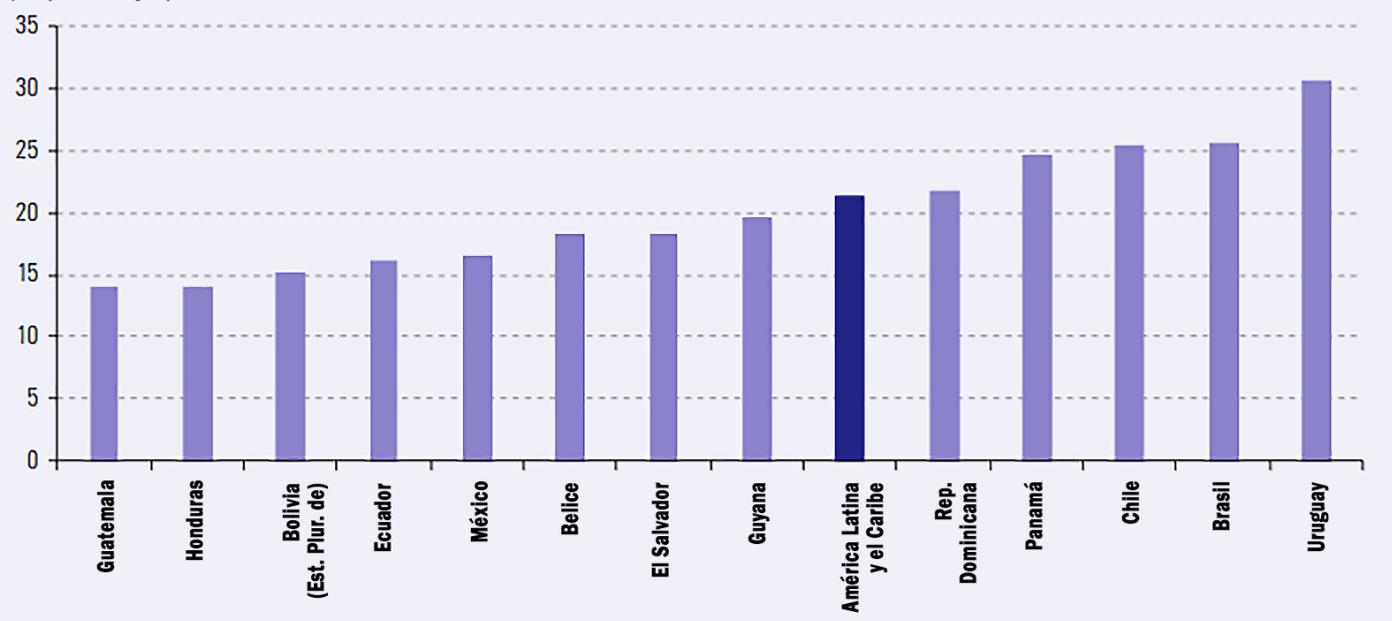
conectividad fueron aportados por los/as propios/as trabajadores/as y no se tomaron prácticamente medidas para acondicionar el ambiente de trabajo y garantizar estándares mínimos de salud y seguridad. Menos aún se consideró la dificultad de compatibilizar las tareas demandadas por el trabajo remunerado con las necesidades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado en cada uno de los hogares.

La pandemia masificó la conversión (temporal o permanente) de puestos de trabajo presenciales en teletrabajo o trabajo a domicilio, forzando a acelerar la legislación y regulación de esta modalidad. Según la CEPAL, entre el primero y segundo trimestre de 2020 el uso de soluciones de teletrabajo se habría triplicado, aun frente a las fuertes restricciones para su generalización. Por ejemplo, en la región, considerando la posibilidad de acceso a internet de la población¹, la estructura productiva de los diferentes países y las altas tasas de informalidad, apenas el 21,3% de las personas ocupadas podría teletrabajar, con Guatemala y Honduras entre las naciones con menos posibilidades (menos de 15%) y Uruguay (más de 30%), Brasil y Chile (más de 25%) entre las que más podrían implementar esta modalidad de trabajo.²

1 En 2019, solo dos tercios de la población de América Latina y el Caribe tenía conexión a internet. Aún hoy existen fuertes desigualdades en el acceso, en general en función de la oferta del servicio y de la posibilidad de adquirirlo con los ingresos familiares. Por ejemplo, en el Estado Plurinacional de Bolivia, El Salvador, Paraguay y Perú más del 90% de los hogares rurales no cuentan con conexión a Internet. El costo de conectar a internet a la población que hoy no tiene ese acceso varía desde casi 4,4% del PIB en Bolivia y 2% en El Salvador, a menos del 0,5% en Uruguay, México, Brasil, Costa Rica y Chile (CEPAL, 2020). En Uruguay fue muy importante la inversión realizada por la empresa pública de telecomunicaciones, que produjo una ampliación de la conectividad, un mejoramiento en su calidad y el acceso de la población a esta tecnología a un costo comparable o menor que el de mercado

2 CEPAL. 2020. ¿Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19, en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45938-universalizar-acceso-tecnologias-digitales-enfrentar-efectos-covid-19>

Gráfico 6 | América Latina y el Caribe: probabilidad de teletrabajar
(En porcentajes)



Fuente: CEPAL (2020), sobre la base de información del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) y J. Dingel y B. Neiman, "How many jobs can be done at home?", NBER Working Paper, N° 26948, Cambridge, Oficina Nacional de Investigaciones Económicas (NBER), 2020.

La posibilidad de tránsito al teletrabajo también estuvo asociada al rubro de actividad: en la producción de alimentos, hotelería, comercio minorista y mayorista, las posibilidades de implementarlo fueron muy limitadas, por las mismas características de esas actividades. Además, trabajadores y trabajadoras que

ya poseían menores ingresos se concentran de manera desproporcionada en los sectores más afectados por la pandemia y menos susceptibles de adaptarse al trabajo a distancia, que coinciden asimismo con sectores en los que se registra una mayor probabilidad de vivir al día, sin ahorros ni acceso al crédito.³

¿El teletrabajo llegó para quedarse?

Promediando el año 2020, cobró fuerza la idea de que el teletrabajo llegó para quedarse. Por el momento, dicha afirmación parece ser más la expresión de voluntades interesadas en que esto realmente suceda, y menos una conclusión fundada en análisis profundos y documentados; y no son precisamente voluntades afines al movimiento sindical.

El interés por promover el teletrabajo no es algo nuevo. Abundan tanto los estudios encargados por empresas, gobiernos y organismos multilaterales como los programas gubernamentales que lo promueven. Varios países ya habían legislado al respecto

en la región con anterioridad a la pandemia.⁴ Esta se presentó como una oportunidad para que las élites económicas y los sectores concentrados pusieran a prueba los proyectos que ya venían impulsando. Junto con la idea de que el teletrabajo llegó para quedarse, se posicionó la necesidad de su regulación de manera permanente. Ambos imperativos irrumpieron en 2020, aunque las razones no fueron las mismas para todos los sectores interesados.

3 Mariya Brussevich, Era Dabla-Norris y Salma Khalid. 2020. El teletrabajo no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres. Fondo Monetario Internacional (FMI) y Organización de las Naciones Unidas (ONU), en <https://news.un.org/es/story/2020/07/1477181> y en <https://blogs.imf.org/2020/07/07/teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-the-women/>

4 Colombia en 2008, Brasil en 2017, Costa Rica en 2019; con alcances más limitados existían definiciones en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, México y Uruguay. A pesar de las proyecciones optimistas sobre sus beneficios, hacia 2019 la incidencia del teletrabajo regular u ocasional era bastante insignificante a nivel global: 30% en Dinamarca, Suecia y los Países Bajos y 10% o menos en República Checa, Grecia, Italia y Polonia; mientras que rondaba en 20% en Estados Unidos, 16% en Japón y apenas un 1,6% en Argentina. Eurofond y OIT. 2019. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Por un lado, las fuerzas de la contraofensiva neoliberal vislumbraron en la regulación de esta modalidad laboral una oportunidad para reforzar retrocesos en materia de derechos laborales, flexibilizar aún más las lógicas precarizadoras, facilitar la disponibilidad de una oferta laboral sin fronteras y atomizada, con una reducción de costos para las empresas muy tentadora.

En rigor, el teletrabajo habilita los procesos de tercerización y subcontratación laboral, así como también la deslocalización de eslabones de la cadena de producción. Por lo tanto, permite a las empresas eludir normas laborales y fiscales, así como desconocer y evadir la representación, debilitando aún más las conquistas de derechos laborales. En el escenario actual, signado además por el aumento del desempleo, del subempleo y de la caída de las tasas de empleo, todo es aún más preocupante.

El discurso favorable al teletrabajo trajo consigo casi las mismas promesas que la flexibilización laboral de los años noventa: creación de nuevos empleos, más eficiencia y productividad, mayor participación laboral de las mujeres, mayor y mejor oferta de trabajo a tiempo parcial, que sería “lo que necesitan las mujeres” (sic) para conciliar los cuidados con el trabajo. Un viejo recetario que se recicla y alimenta del olvido de su fracaso indiscutible. Sin embargo, agudiza la crisis preexistente y estructural de los cuidados y coloca sobre las espaldas de las mujeres trabajadoras cada vez mayores cargas laborales y familiares, que son la contracara de la disminución de los costos celebrada como beneficio por las empresas.

Por otro lado, el movimiento sindical y, en algunos casos, los propios gobiernos reaccionaron defensivamente o tomando ciertos reparos y se sancionaron normas protectoras (aunque de difícil implementación) para sostener derechos adquiridos. Los casos de Argentina y de Chile, donde se promulgaron leyes en plena pandemia, son emblemáticos por el intenso debate público desatado en torno a la regulación del teletrabajo, que tuvo al movimiento sindical de ambos países como protagonistas.

O el caso de Panamá, donde hubo fuertes cuestionamientos del movimiento sindical, dado que el proyecto de ley no había sido resultado de consensos ni debatido por todos los actores. Sin embargo, de acuerdo con los resultados de una encuesta realizada por la CSA a 44 centrales sindicales de 21 países de la región, las organizaciones sindicales han sido convocadas a instancias de diálogo social en temas de regulación del teletrabajo tan solo en un 37% de los casos.⁵

Instrumentos y espacios de trabajo, equipamiento y conectividad, respeto por la jornada laboral establecida en el contrato y el convenio colectivo, mecanismos de supervisión patronal, garantías a los/as trabajadores/as ante violaciones a los sistemas de seguridad, protección de datos e información personal, derecho a desconexión, fronteras entre vida laboral y vida privada-familiar, organización de los cuidados, apoyo técnico y capacitación, entre otras cuestiones, están hoy en el centro de las discusiones sobre la implementación y regulación del teletrabajo.

En perspectiva regional, las regulaciones *ad hoc* del teletrabajo implementadas en el marco de la pandemia por parte de los poderes ejecutivos y, en menor medida, legislativos, parecen flexibilizar aún más las condiciones de trabajo: extensión de la jornada, individualización de la relación laboral y evasión de la mediación que hacen los sindicatos vía convenios colectivos de trabajo.

La empresa Apex América relevó que, en Argentina, Chile y Colombia, el 93% de las empresas logró mantener o mejorar sus resultados; por ende, el 47% anticipa sostener el teletrabajo pospandemia y otro 42% aún no lo ha decidido. De acuerdo con este sondeo, las empresas valoraron principalmente el “compromiso y desempeño 22%, eficiencia 20%, cercanía 17%, control 16%, conectividad 11%, entrenamiento 7% y seguridad 6%” (Télam, 2020).⁶

5 CSA. 2020. Informe “Impacto del Covid 19 en los derechos laborales de las Américas”. Confederación Sindical de Trabajadoras/es de las Américas / Confederación Sindical Internacional. Montevideo, septiembre 2020.

6 Télam. 2020. “El 47% de las empresas sostendrá el teletrabajo post pandemia”, en <https://www.telam.com.ar/notas/202006/478194-empresas-encuesta-teletrabajo-post-pandemia.html>

Avances tímidos, trampas y omisiones en las nuevas normativas nacionales

Del análisis de las normativas se desprenden dos cuestiones muy importantes. En primer lugar, las posibilidades reales de su cumplimiento, habida cuenta de los altísimos índices de precarización laboral y empleo en condiciones de informalidad en los países de la región. El aumento del desempleo y del subempleo registrado en 2020 y las proyecciones pesimistas para 2021 (en vistas de un proceso de recuperación lento de las economías) condicionan fuertemente a las organizaciones sindicales en su capacidad de negociación y defensa de los derechos contenidos en las nuevas leyes que regulan el teletrabajo.

En segundo lugar, el riesgo de que aquello que aparece enunciado como aspecto novedoso de la regulación esconda, utilizando eufemismos como el “mutuo acuerdo” y la “voluntariedad”, una ofensiva regresiva sobre los derechos laborales. En el mismo sentido debe considerarse la introducción del derecho a desconexión dissociado de las jornadas laborales establecidas por contrato o convenio colectivo.

Finalmente, la omisión en estas regulaciones de los cuidados (con la única excepción de Argentina) contradice

de raíz los supuestos beneficios del teletrabajo para la conciliación familia-trabajo y una mejor inserción sociolaboral para las mujeres.

¿Quién decide la transición al teletrabajo? ¿Se puede revertir esta condición? ¿Quién carga con los costos de los medios de trabajo: equipamiento, software, conectividad, electricidad? ¿El derecho a desconexión está garantizado? ¿Y el derecho a la sindicalización? ¿Son aplicables los convenios colectivos en el teletrabajo? ¿Están previstos mecanismos para atender a la simultaneidad entre jornada laboral y cuidados de personas dependientes en el hogar? Tal vez el aspecto más positivo de todas estas nuevas leyes y decretos radique en que establecen que los empleadores deben proveer los medios de trabajo (equipamiento, software, conectividad, electricidad) o, en su defecto, otorgar compensaciones monetarias para cubrir esos costos. No puede decirse lo mismo respecto de los derechos sindicales, el derecho a la desconexión digital, a la reversibilidad y todo lo concerniente a la organización de los cuidados familiares, que constituyen una de las consecuencias más controversiales, si no la principal, que afecta fundamentalmente a las mujeres que teletrabajan.

Individualización de derechos colectivos: el “común acuerdo”

En las nuevas normativas del teletrabajo muchos elementos importantes que hacen a las condiciones de trabajo quedan sujetas al “mutuo acuerdo” o a la “voluntariedad”, que suponen igualdad de condiciones para la negociación entre trabajadores/as atomizados/as y patrones: las partes podrán pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la jornada se establecerá de mutuo acuerdo, la provisión del equipamiento informático se acordará en el momento de la contratación, la reversibilidad se acordará de común acuerdo, y así. ¿Cómo leer ese “común acuerdo” cuando los y las trabajadoras se encuentran ante la incertidumbre de la continuidad laboral, cuando no tienen a sus compañeras y compañeros en un mismo espacio, ni una presencia sindical en el lugar de trabajo?

Uno de los elementos más peligrosos y regresivos que se encuentran en las leyes de teletrabajo es que

predomina la concepción del contrato de teletrabajo como un acuerdo individual, desconociendo la representación colectiva e incluso omitiendo completamente el derecho a la organización y a la libertad sindical. La ley laboral en Brasil promulgada en julio de 2017 (Ley Nº 13.467) especifica sobre el teletrabajo: “Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”. Las normas de Panamá y Costa Rica omiten por completo cualquier referencia a los derechos colectivos y sindicales. La Ley de El Salvador (Dec. Nº600, Art.12 Igualdad de Derechos) menciona la libertad sindical dissociada de cualquier mecanismo que la garantice. En cambio, en República Dominicana, Argentina y Chile se hace mención explícita en las normativas que los trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos colectivos que el resto.

Derecho a desconexión

De los casos nacionales analizados, es destacable que las normativas que regulan el teletrabajo en Brasil, Costa Rica y El Salvador no han incorporado ninguna alusión al derecho a la desconexión digital. Aún más, en Costa Rica el decreto que regula el teletrabajo (N°9738) establece que no estar disponible para la persona empleadora durante la jornada laboral establecida será considerado abandono de trabajo (Art.9, inc. D).

Ahora bien, en los países donde efectivamente se incorporó el derecho a la desconexión digital se distinguen distintas situaciones. La ley panameña (N°126 Art.1) garantiza el derecho a desconexión “para los fines del disfrute de los descansos que le corresponden” sin aludir al código laboral o cualquier otra regulación o mecanismo de anclaje para garantizar el goce del derecho.

En Chile se utiliza el derecho a la desconexión para encubrir una extensión ilegal de la jornada laboral: la Ley de 2020 cubre 12 de 24 horas continuas, días de descanso, feriados o vacaciones. Sin más, los tiempos de trabajo quedan desdibujados y el empleador tiene el poder de determinarlos (y de sancionar) en función de sus necesidades.

En República Dominicana y Argentina, en cambio, se establece explícitamente el derecho a desconexión por fuera de la jornada laboral pactada. La Ley argentina avanza incluso un poco más: prohíbe los incentivos empresarios para que el trabajador deje de ejercer su derecho a desconexión y establece que las plataformas o software utilizados por el empleador deben impedir la conexión fuera del horario laboral.

Los cuidados

El cierre de los establecimientos educativos y centros de cuidados como parte de las medidas sanitarias durante la pandemia tuvo como contrapartida la ausencia casi total de políticas públicas y estrategias colectivas para responder a una crisis de los cuidados sin precedentes.

Recrudesció la violencia de género y aumentó dramáticamente la carga laboral de las mujeres trabajadoras, libradas a su propia suerte y agobiadas por la familiarización extrema de las tareas de cuidado de niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad y mayores dependientes. Si bien esta problemática afectó a toda la clase trabajadora, en el caso de quienes realizaron sus labores bajo la modalidad del teletrabajo tuvieron características específicas y se puso en evidencia la imposibilidad de conciliar en simultáneo empleo y trabajo no remunerado en el hogar.

No obstante, el tema ha permanecido prácticamente ausente como materia de legislación en la región, con excepción de Argentina. Impulsado por legisladoras de extracción sindical que asumieron gran protagonismo en el debate público en torno a la sanción de la ley N°27555, se incorporó un artículo pionero (Art.6: Tareas de Cuidados) que regula el derecho a horarios e interrupciones en la jornada laboral compatibles con las tareas de cuidado a personas menores de 13 años, con discapacidad o personas mayores convivientes que requieran asistencia específica, presumiendo una acción discriminatoria si el empleador no respeta este derecho. Asimismo, empleadores/as y trabajadores/as deben velar por un uso equitativo del derecho y promover la participación de los varones en las tareas de cuidado.

Cuadro I: análisis comparativo de regulaciones del teletrabajo sancionadas en 2020 en países seleccionados.

LAS NORMAS REGULAN:	Argentina	Chile	El Salvador	Panamá	Brasil	Costa Rica	Rep. Dominicana
Equipamiento y software a cargo del empleador	X	X	X	X	X	X	
Conectividad a cargo del empleador	X		X	X	X	X	X
Electricidad a cargo del empleador	X		X	X	X	X	X
Derecho a desconexión *	X	X		X			X
Organización de los cuidados	X						
Libertad sindical	X	X	X				X
Negociación colectiva	X	X					X
Derecho a la reversibilidad **	X	X	X	X			X

*Con excepción de Argentina y República Dominicana, no se especifica en las normativas el derecho a desconexión por fuera de la jornada laboral ni mecanismos para garantizarlo.

**sobre el derecho a la reversibilidad es posible cuando existe una relación laboral previa presencial, y en las leyes pesa la decisión del empleador y no de los/as trabajadores/as.

Fuentes: **Argentina:** Ley N° 27555 de 2020 y Decreto reglamentario N° 27 de 2021. **Chile:** Ley 21220 de 2020. **El Salvador:** Ley Decreto N° 600 de 2020. **Panamá:** Ley N° 126 y Decreto N° 133 de 2020. **Brasil:** Ley 13467 de 2017 y Medida Provisional N° 927 de 2020. **Costa Rica:** Decreto N° 9 de 2020. **República Dominicana:** Resolución N° 2320 de 2020.

Respuestas sindicales

El movimiento sindical en la región está decidido a abrirse camino para encarar nuevas formas de organización y representación de la diversidad de la clase trabajadora actual. La CSA acordó, en su Conferencia Continental “Transformar y fortalecer el Sindicato para Representar y Organizar a toda la Clase Trabajadora”, de noviembre de 2020, promover un proceso de transformación sindical con el objetivo de construir un verdadero poder colectivo para hacer frente a la ofensiva de las élites y el capital concentrado que pretenden cargar los costos de la crisis sobre las espaldas de la clase trabajadora y los pueblos. Estos esfuerzos comprenden la defensa de los derechos laborales y sindicales en los procesos de transición al teletrabajo, así como también la organización y sindicalización de los nuevos colectivos laborales que inicien sus vínculos contractuales bajo esta modalidad.

En paralelo, en distintos países, las organizaciones de trabajadoras/es toman la iniciativa para promover normas y mecanismos de protección y reaccionan defensivamente frente a condiciones impuestas sin consulta previa por parte de gobiernos y empresarios. Sin embargo, pese a los esfuerzos, son muy grandes las dificultades en el marco de una reconversión y transición tan drástica y en un periodo de tiempo tan corto.

Un balance de la experiencia de 2020 da cuenta de un conjunto de demandas prioritarias colocadas por el movimiento sindical regional en relación con el teletrabajo:

Sin organización y representación sindical no es posible garantizar ningún derecho a las personas que teletrabajan. La libertad sindical y la negociación colectiva deben estar garantizadas explícitamente en las leyes y/o normas que regulan el teletrabajo, junto con mecanismos claros y transparentes para que las organizaciones sindicales puedan hacer efectivos estos derechos.

La desconexión digital es un derecho irrenunciable de la clase trabajadora del siglo XXI. Debe ser parte de todas las leyes, decretos y convenios colectivos que regulan el teletrabajo. Sin embargo, si no está asociada con un respeto y definición estricta de las jornadas laborales y los descansos (que incluya auditorías sindicales de los programas informáticos y plataformas utilizadas) las posibilidades para su efectivo cumplimiento son inciertas y limitadas e inclusive el derecho a desconexión puede ser utilizado por las patronales para imponer una extensión espuria de los tiempos de trabajo y aumentar la explotación.

Uno de los mayores riesgos del teletrabajo es la profundización de las brechas y desigualdades entre

géneros y grupos etarios en materia de derechos e ingresos. Por eso, **las tareas del cuidado** no remunerado a personas dependientes deben ser **contempladas en las legislaciones y compensadas por los empleadores y empleadoras** mediante adecuaciones a la jornada laboral o compensaciones salariales sustantivas.

Bajo la modalidad contractual del teletrabajo, **los medios e instrumentos de trabajo, así como las condiciones de ambiente y seguridad laboral son responsabilidad de los/as empleadores/as.** Esto incluye: equipamiento, programas informáticos y plataformas, servicio técnico, reparaciones, conectividad y electricidad. Su provisión y condiciones de mantenimiento, así como también el establecimiento de compensaciones monetarias deben estar incluidos en todas las leyes, decretos y convenios colectivos que regulen el teletrabajo.

Asimismo, se debe **garantizar la protección de la intimidad y los datos personales de trabajadores/as**, e instrumentar herramientas de control efectivo de los riesgos psicosociales y el **ciberacoso** – y la supervisión por medios informáticos, como uno de ellos.

Un desafío del movimiento tiene que ver con la necesidad de comprender las diferentes conexiones que se establecen desde los niveles local, regional e internacional para la implementación de esta modalidad del teletrabajo. Hay que identificar las necesidades de comprensión, conocimiento y organización de la clase trabajadora para enfrentar este fenómeno, que se enmarca en **mecanismos de deslocalización, subcontratación, tercerización al interior de cadenas globales de producción y empresas transnacionales.** Los sindicatos deben permanecer alertas a estos procesos que pueden erosionar la solidaridad y la organización de la clase trabajadora en el plano regional e internacional.

Como se menciona en la PLADA⁷, las estructuras sindicales deben incorporar mecanismos de apertura para la inclusión de los diversos colectivos laborales en condiciones de informalidad y precariedad, incluyendo a los trabajadores de empresas tercerizadas, subcontratistas y de agencias de empleo. Los trabajadores y trabajadoras que realizan teletrabajo también presentan nuevos desafíos para los sindicatos: se plantea la necesidad de encontrar mecanismos para reforzar los lazos y evitar la individualización que esta forma de trabajo conlleva.

7 http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/es_plada_doc.pdf

