



THE ADECCO GROUP



Teletrabajo, el nuevo mundo

Agosto 2020

Índice

Introducción	3
Definiciones iniciales. De qué hablamos cuando decimos “teletrabajo”	5
Mirada global. Según la OIT América Latina es la región con más empleos perdidos post marzo 2020	7
La circulación de los informes oficiales. ¿Cuántos latinoamericanos se infectaron con Covid-19?	9
¿Cuántos teletrabajadores hay?	10
Primera lectura. La agenda de los medios en México, Brasil y Argentina	11
Lectura país por país	14
México	14
Argentina	20
Brasil	26
Conclusión	31

Introducción

Está en marcha uno de los experimentos sociales más imprevistos, masivos, e inesperados de la historia mundial. La humanidad se detuvo y se aisló en sus casas por temor al contagio de Covid-19; es así que la necesidad de implementar nuevas formas para todo lo cotidiano, se instala como un mandato, necesitamos nuevas maneras de relacionarnos, de comprar, de celebrar y por supuesto, de trabajar.

Pero ¿qué podemos esperar de la intervención tan dramática del virus sobre el trabajo?

Las agencias de empleo en América Latina lidian con escenarios dispares, por un lado enfrentan la urgencia de empresas de sectores considerados “esenciales” y por lo tanto continúan e intensifican su funcionamiento, con demanda de abastecimiento creciente de recursos humanos; y por el otro, los requerimientos de empresas de ocupaciones “no esenciales” en el contexto de pandemia, que exigen rápidas medidas para gestionar su dotación de personal en un contexto adverso.

En el caso de América Latina en particular esto presenta desafíos especiales en tanto pone de manifiesto algunas de las dificultades estructurales de los mercados de trabajo locales y exige respuestas de forma inmediata a problemas históricos en un contexto de crisis integral. El rol de los gobiernos resulta crucial para ofrecer con celeridad esas respuestas reforzando el papel del Estado y actuando en consonancia con

aquellos actores clave cuya actividad naturalmente dinamiza el mercado de trabajo, a saber, los empleadores y especialmente las agencias de empleo o colocación. Si en cada crisis subyace una oportunidad, la de hoy consiste en consolidar un nuevo contrato social aggiornato a un esquema de empleabilidad funcional a las necesidades de nuestra época.

Este documento es una recopilación, un recorte de muchísima información publicada acerca del concepto del “teletrabajo”, en México, Argentina y Brasil, entre el 20 de marzo y el 20 de junio de este año. También nos valimos de información publicada en el mundo, desde 1979 a la actualidad para completar el mapa.

Cada artículo que tomamos y copiamos en este informe tiene su fuente y si está disponible, está vinculado a su versión digital.

La finalidad de la recopilación es comprender la evolución del teletrabajo, la irrupción del Covid-19 y establecer la acción en los tres países que nos ocupan, acerca del trabajo remoto, si había normativa preexistente, si se produjo nueva normativa y/o modificaciones en las condiciones laborales, y si las hubiera, en qué grado.

Más allá de ciertas premisas iniciales en la compilación encontramos testimonios, datos, y apostillas que nos permiten componer un collage rico y panorámico. Son justamente estos recortes los que nos indican que es impensable hablar de teletrabajo sin mencionar la accesibilidad y la conectividad.

Las agendas digitales en materia de conectividad son relativamente nuevas, en general se concentran en garantizar mejores oportunidades de uso y apropiación de las TIC que aseguren la inclusión social, a través del desarrollo de habilidades digitales, la continuidad de la remuneración y de los beneficios. Sin embargo ninguna agenda digital que relevamos enfoca la cuestión financiera.

En general las tasas de pobreza en América Latina son altas y los costos de los insumos de tecnología son significativos, al ser mayoritariamente importados para muchos países de la región.

El acceso al crédito para la inclusión digital ya no es un accesorio de política económica sino de política social y su no abordaje representa para un porcentaje de la población, la exclusión lisa y llana.

Vale agregar que las normas internacionales del trabajo [no abordan específicamente la cuestión del teletrabajo](#) o trabajo desde el hogar; y las muchas empresas e instituciones públicas que en el contexto de la pandemia recurrieron a esta modalidad,

como medio para evitar la propagación del virus, así como la serie de países que adoptaron legislación sobre esta cuestión, tomaron la delantera y se antepusieron al organismo internacional.

Es decir, no existe una definición común, la terminología varía según el país. Las personas que realizan este tipo de trabajo pueden aparecer ya dentro de los datos de empleo formal o como empleados temporales, como trabajadores de agencia o como autónomos. Esta cuestión es controversial, ¿se puede afirmar que la mayoría de las personas que trabajan como autónomos han elegido esta forma de trabajo?

La discusión en América Latina acerca de esta cuestión se da en tono negativo y en un sentido de reivindicación, de los trabajos permanentes y a tiempo completo. La controversia gira en torno a si estas nuevas formas de empleo que algunos sectores llaman “flexibles”, son buenas para los trabajadores, o entrañan en realidad riesgos económicos y un menor acceso a la protección social.

Finalmente, puede haber un sinnúmero de razones por las cuales las personas querrían trabajar desde su casa (al menos cada tanto), es por eso que no perdemos de vista el contexto: esta vez los Estados están más obligados que nunca a promover la digitalización del trabajo remoto, ya que para las personas no hay elección.

Teletrabajo

De qué hablamos cuando decimos “teletrabajo”

Teletrabajo, Telecommuting, en inglés, es un término acuñado por el ingeniero de la NASA Jack Nilles. La idea surgió como respuesta a la escasez de combustible que se produjo en Estados Unidos en 1973 por el embargo de petróleo decretado por los exportadores árabes a los países que apoyaban a Israel en la guerra de Yom Kipur.

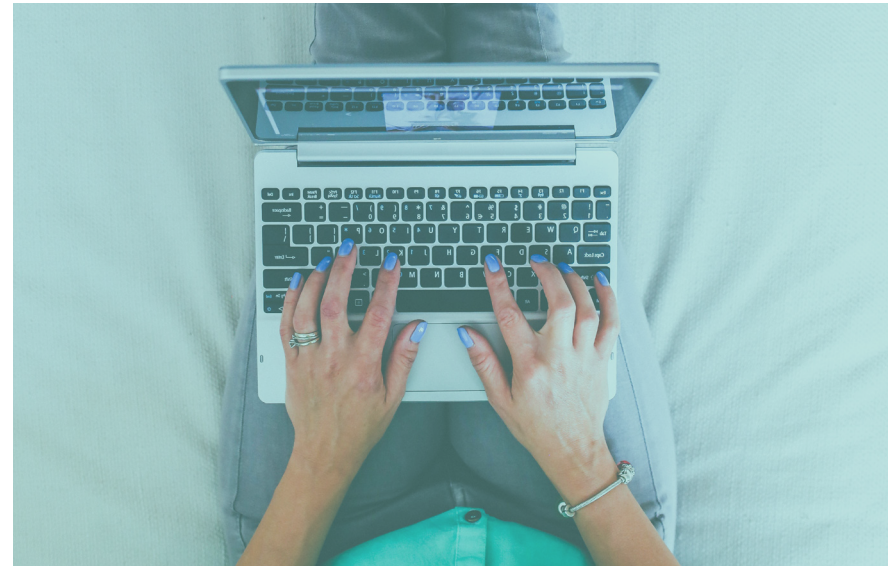
En su estudio Telecommunications-Transportation Tradeoff (1976), Nilles sostenía, “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”.

El 2 de septiembre de 1979, The Washington Post publicó un influyente artículo [“Working at Home Can Save Gasoline”](#), en el que trataba esta cuestión. A las ventajas relacionadas con el ahorro y la menor dependencia energética, los defensores del teletrabajo fueron añadiendo otras: reducción de embotellamientos y dilución de horas pico, menor contaminación, revitalización social y comercial de los barrios residenciales o ciudades dormitorio, favorecimiento la conciliación laboral-familiar y, por tanto, del acceso de la mujer al mercado laboral.

[Sin embargo, también hubo voces en contra.](#) Los sindicatos temían que los empresarios utilizaran el teletrabajo para reducir salarios,

alargar la jornada laboral y eludir los costos sociales a través de la contratación de falsos autónomos. La patronal, por su parte, veía con buenos ojos el ahorro que implicaba la reducción de infraestructuras, pero desconfiaba de la falta de control físico sobre el empleado, tanto para incentivarlo como para disciplinarlo.

Estos debates, 40 años después, no nos resultan ajenos y siguen sosteniendo, en mayor o menor medida, su vigencia acerca del teletrabajo. Sin ahondar en un análisis exhaustivo del estado del Teletrabajo en América Latina, que tampoco es el propósito de este documento, decidimos mirar qué considera la región que es el teletrabajo.



Colombia. “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la [Ley 1221 del 2008](#) y el [decreto 884 del 2012](#) que la reglamenta.

Costa Rica. “Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos”, [Costa Rica Decreto N° 39225](#) y normativa de aplicación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas, 2012.



Perú. La Ley N°30.036 del 22 de febrero 2013 y su [Decreto Supremo N°009-2015-TR](#) define el teletrabajo “por su desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.”

Bolivia. La Ley N°164 de fecha 8 de agosto de 2011, Ley General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, en su Artículo 2, Objetivos, numeral 5, sostiene que deben “promover el uso de las tecnologías de información y comunicación para mejorar las condiciones de vida de las bolivianas y los bolivianos”.

Mirada global

Según la OIT, América Latina es la región con más empleos perdidos post marzo 2020

Latinoamérica y el Caribe marcan un récord histórico de 41 millones de desempleados, como consecuencia de la pandemia del Covid-19. Y según la Organización Internacional del Trabajo, Chile, Brasil, México y Colombia son los países más afectados de la región.

Las restricciones a cualquier actividad fuera de casa, como medida radical de contingencia para frenar la propagación del [coronavirus](#), dejó 15 millones de personas sin sus fuentes de ingresos, los que se sumaron a los 26 millones de personas que ya se encontraban sin trabajo antes de la emergencia sanitaria.

En el informe 'Panorama laboral en tiempos del Covid-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos', el organismo internacional destaca que la región en conjunto reporta una tasa de desocupación del 13%, que comparado con el 8,1 % de 2019, es "bastante importante y sin precedentes en la historia", apuntó el director de la OIT para América Latina y el Caribe, Vinicios Pinhero, quien enfatizó además que estamos ante "un récord histórico, la cifra más alta de desocupación", desde que hay registros."

Para la Organización, en América Latina el flagelo se profundiza y registra un descenso de 18,3% de horas laborales en el segundo

trimestre de 2020, cuatro puntos porcentuales por encima del 14% que marca la disminución a nivel mundial, en el mismo periodo.

Brasil registra la tasa más alta de desempleo en dos años

La cifra de desocupación laboral en el territorio brasileño alcanzó un 12,9% entre marzo y mayo, la más alta en los dos últimos años, según datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística. Por primera vez desde 2012, menos de la mitad de las personas en edad para trabajar quedaron sin empleo. La tasa cayó a 49,5%, en comparación con el 54,5% que tenía en el mismo trimestre de 2019.

En México al menos 12 millones de personas perdieron sus empleos desde marzo

Durante el pasado mes de abril, 12 millones de personas dejaron de trabajar o de buscar empleo por efectos de la pandemia, reveló la primera Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

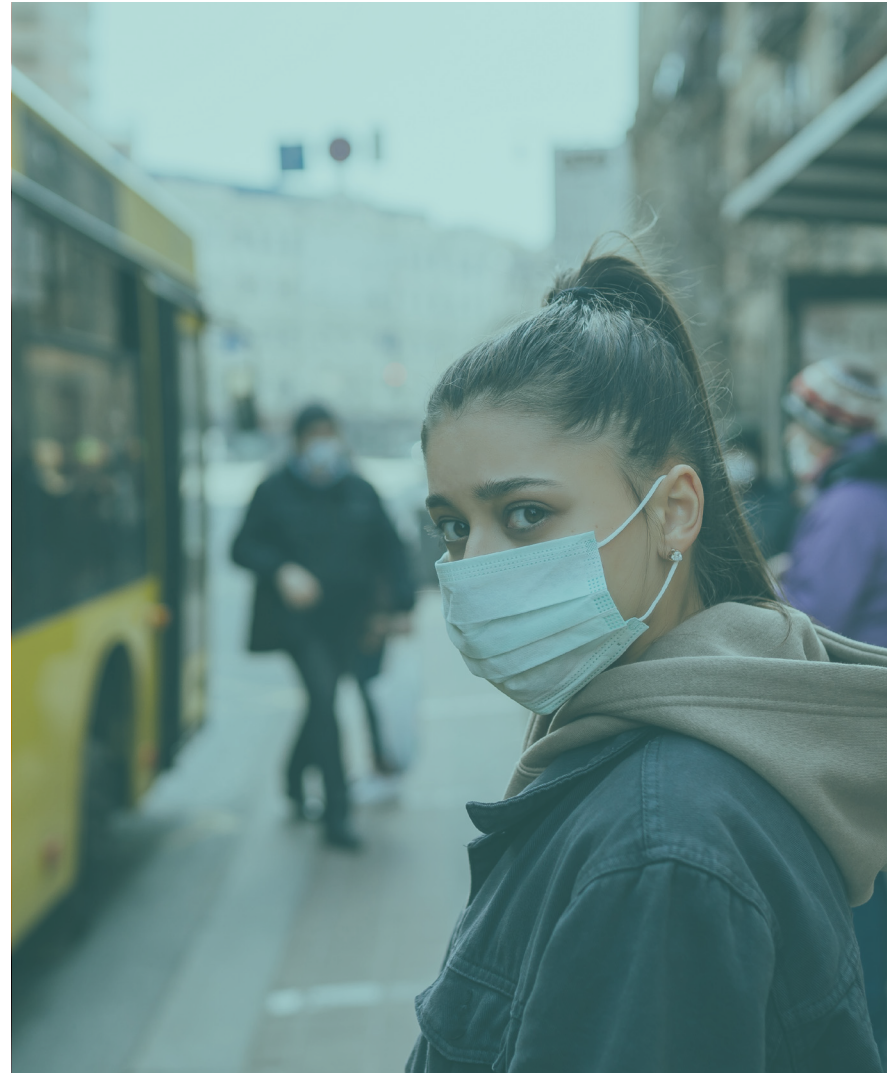
Argentina registró las peores cifras de desempleo desde 2006

La desocupación laboral en este país subió al 10,4% en el primer trimestre de 2020. Es un aumento de 1,5 puntos porcentuales en comparación con el mismo periodo del año anterior, de acuerdo con los datos divulgados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) en la última semana de junio.

Si bien en el caso argentino hay un contexto de una recesión económica en los dos últimos años, la situación se ha visto agravada en los meses de aislamiento.

En el marco de la crisis económica profundizada por la emergencia sanitaria de la pandemia, el Gobierno de Alberto Fernández decretó una prohibición de los despidos sin causa y creó un programa por el cual el Estado paga hasta un 50% de los salarios de los trabajadores del sector privado.

(Con información de Reuters y de EFE)



La circulación de los informes oficiales

¿Cuántos latinoamericanos se infectaron con Covid-19?

Brasil solo publica datos por estado y Argentina, por “provincia”. Paraguay comenzó a reportar números por ciudad al 16 de abril. Guatemala, por otro lado, no ha revelado información sobre sus 22 “departamentos” y 340 municipios, sino que los ha agrupado en cinco regiones más extensas.

Muchos de los países de la región comunican a la población sobre la atención recibida por los pacientes en Covid-19: ya sea que estén en casa, hospitalizados en camas comunes o en la Unidades de Cuidados Intensivos. No es el caso de Brasil y de Guatemala, ambos gobiernos no divulgan esta información. Argentina, por otro lado, informa solo el número diario de personas bajo cuidados intensivos.

¿Cuántas personas en Latinoamérica se infectaron de Covid?, sabremos un número aproximado o tentativo, pero el real, no, al menos con la información publicada. Ya sea por la falta de unicidad de criterios entre autoridades entre países e incluso entre distritos, o por los controles y declaraciones que no son un censo sino aleatorios y voluntarios.

“Los 13 países de la región actualizan diariamente sus estadísticas públicas sobre casos confirmados de Covid-19 y muertes. Sin embargo, un análisis de los detalles sobre los infectados y recuperados muestra que Brasil está lejos de ser el más transparente. Estados Unidos no publica el número de personas que se han recuperado, lo cual es crucial para comprender la capacidad y la calidad de la respuesta del sistema de salud al número de personas infectadas. Brasil no comenzó a publicar esta información hasta el 14 de abril.”

“Además, el gobierno brasileño no informa el rango de edad de los casos confirmados. El Ministerio de Salud llegó a revelar la edad de los pacientes críticos, pero ahora solo revela la edad de los fallecidos. La mayoría de los países revelan el origen de los casos, ya sean importados, si están relacionados con casos importados o si son el resultado de la transmisión comunitaria, lo que ayuda a comprender la propagación del virus. Tres países, Ecuador, Brasil y Estados Unidos, no proporcionan esta información”.
(con información de Folha Geral)

Hace 25 años “herramientas” eran pinza y martillo

¿Cuántos teletrabajadores hay?

Las informaciones publicadas acerca de cuántos trabajadores teletrabajan en Latinoamérica son muy disímiles. A continuación exponemos alguna dificultad metodológica que encontramos en la compilación de la información.

Las publicaciones que citamos son en carácter ilustrativo de los resultados de nuestras búsquedas y apuntan a la necesidad de establecer unicidad de criterios e índices para las mediciones a futuro de cualquier métrica referida al teletrabajo, y la actualización sistemática y oficial de las cifras por parte de los Entes Gubernamentales.

“A [fines del año 2014](#) las cifras se situaban en un total de 2.6 millones de teletrabajadores en México, según la Organización Internacional del Trabajo, lo que suponía un 5% de la población económicamente activa”, reza un artículo de esa data.

En tanto el estudio “Teletrabajo en América Latina” de la empresa 5G Américas, afirmaba que los teletrabajadores en 2017 sumaban 12.000.000 en Brasil, 2.600.000 en México y 2.000.000 en Argentina... los mismos guarismos que en 2014. Con el agravante de que varios medios de prensa continuaron replicando esa misma información hasta [bien avanzado 2018](#), incluso agregando otros datos de nuevas noticias, que hicieron más confusa la búsqueda. Es decir que encontramos datos fechados en 2014 estirados hasta cuatro años posteriores a las primeras publicaciones.

Para ahondar nuestra confusión, encontramos en 2019 declaraciones de un experto argentino en derecho laboral, que señalaba que había en ese momento “970.000 argentinos que realizan teletrabajo o Home office”, esta cifra está muy por debajo a lo indicado por cualquiera de los antecedentes de 2014 y 2017. En este caso, el experto además indicó que de este total, 170.000 directamente “no pisan la oficina” o asisten de vez en cuando, mientras que los 800.000 restantes son teletrabajadores mixtos, un sistema que combina tareas a distancia con presenciales.

Finalmente, compilando todas las informaciones publicadas acerca de cuántos teletrabajadores hay en los países que nos ocupan, y filtrando las contradicciones, cruces y repeticiones, pudimos establecer dos coincidencias, fechadas en 2020:

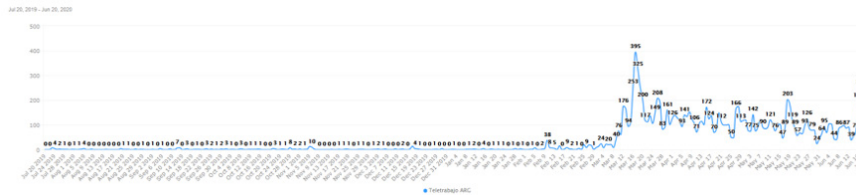
- Teletrabajan 6 de 10 brasileros, al 24/03, según [Hibou](#), Brasil.
- El 40% de los empleados no puede realizar esta modalidad por las particularidades de la actividad económica que realizan, al 15/04, según [Cippec Argentina](#).

En el cruce de ambos estudios, podríamos inferir que un 60% de trabajadores en Brasil y Argentina entraron a la modalidad teletrabajo. Y aquí surgen otras dificultades metodológicas, estas cifras que curiosamente son coincidentes ¿sobre qué universo están consideradas?

Primera lectura

“El mercado laboral no será el mismo después del coronavirus, una de las grandes lecciones que nos dejará esta experiencia es que muchos trabajadores pueden realizar sus tareas de manera remota gracias a las tecnologías existentes”, [opina Laura Ripani](#), especialista principal en la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Es indudable que el Covid resultó ser una bisagra para el mercado laboral. Antes de la pandemia, el teletrabajo no estaba instalado en la agenda mediática de Argentina y de México. No es una estimación, es una confirmación. Hubo largos períodos de tiempo previos al virus, en que en ninguno de los dos países hubo al menos una publicación referida al teletrabajo.



(*) MEDIA EXPOSURE DE CLAVE “TELETRABAJO”, MÉXICO.



(*) MEDIA EXPOSURE DE CLAVE “TELETRABAJO”, ARGENTINA.

En las líneas de exposición encontramos algunos picos de publicaciones mexicanas y argentinas, por ejemplo entre el 5 y 6 de noviembre de 2019, generado por una iniciativa de Microsoft Japón que circuló globalmente: la filial nipona **cerró sus oficinas cada viernes, dando un día más de descanso semanal a sus 2.300 empleados locales**, entre otras medidas experimentales para adherir al intento del **gobierno japonés de promover modos de trabajo más flexibles**, como el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial y horarios de oficina cambiantes para evitar la hora punta en los transportes.

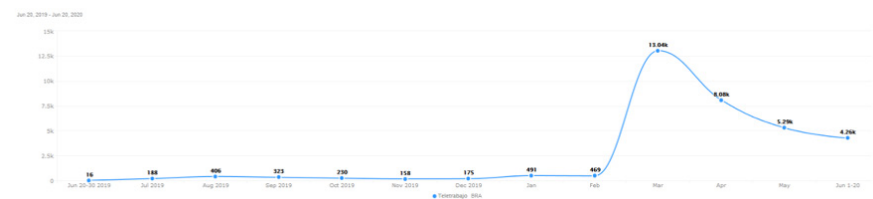
Es decir, la publicación no refería a ningún caso regional. De hecho, en México, el empresario Carlos Slim colocó el tema en la agenda nacional, planteando una semana laboral de tres días, “pero han pasado dos años de aquella propuesta y desde entonces no hemos empezado ni con el debate, a pesar de que son muchos los países que hoy se encuentran debatiendo y luchando por un consenso”, [publicó Forbes México](#), el 2 de junio de 2020.

Otro pico de noticias ocurre entre el 8 y el 10 de febrero de 2020 y que también refieren al teletrabajo en China. En esos momentos el mundo miraba la propagación Covid-19 en el gigante asiático que intentaba además implementar un lento retorno a sus actividades laborales, paralizadas por la epidemia y en ese contexto, una encuesta realizada por la Cámara de Comercio estadounidense en Shanghái revelaba que el [60% de sus compañías ya preveía](#) convertir en obligatorio el teletrabajo mientras durara la crisis sanitaria, y que la mayoría de las 127 empresas consultadas, ya ofrecía esta dinámica de trabajo de manera voluntaria.

Además, ante esta situación, los medios de prensa publicaron el surgimiento “de una nueva alternativa” para que la producción del país no se detenga y se neutralice al máximo el riesgo de contagio: **el teletrabajo.**

“La plataforma de comunicación empresarial en línea DingTalk señaló en Weibo la semana anterior que casi 200 millones de personas la estaban usando para el teletrabajo y una encuesta realizada por la Cámara de Comercio [estadounidense en Shanghái revela que el 60% de sus compañías prevé también esta alternativa.](#)”

La excepción en cuanto a agenda mediática es Brasil, ya que entre agosto y septiembre de 2019 varios ejes aleatorios sumaron a elevar la curva de menciones de “teletrabajo” y a instalar la modalidad en la agenda de los medios de prensa:



(*) MEDIA EXPOSURE DE CLAVE “TELETRABAJO”, BRASIL.

1) Una implementación del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Abastecimiento (Mapa) que decidió ampliar el sistema de teletrabajo para permitir que los servidores en algunas áreas realicen sus tareas fuera del entorno de trabajo. “La modalidad se implementó por primera vez este año en la Secretaría de Defensa Agrícola y este semestre está siendo [desarrollada por el equipo del Ministerio del Interior](#)”.

2) O un anuncio del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) para reducir la demora en los trámites jubilatorios. El viernes (9), el gobierno federal publicó una resolución en el “Boletín Oficial de la Unión” que enumera una serie de acciones para acortar el plazo para otorgar beneficios, como solicitudes de jubilación y pensiones; con la intención de limpiar la lista de espera de aproximadamente 1.3 millones de casos que excedieron el período regular de 45 días. [Entre las medidas, está la posibilidad de optar por el teletrabajo](#), en el que los empleados del INSS podrán trabajar desde su casa.

3) También, la Justicia Federal aprobó el proyecto de resolución que permite a los jueces teletrabajar y trabajar en un régimen de asistencia en caso de discapacidad o por razones de salud propia o de su cónyuge, pareja o dependiente. La resolución permite al magistrado actuar en teletrabajo o en ayuda, para garantizar [la atención necesaria a través de los tratamientos requeridos](#).

Además, entre Agosto y Septiembre de 2019, encontramos varios artículos referidos a la reforma laboral de 2017 con implementación en 2019. La ocurrida en 2017 se trató de [una reforma a la normativa laboral, que afectó las obligaciones del empleador](#), al tiempo que modificó las reglas sobre vacaciones, horas de trabajo, remuneración, contrato de trabajo, relación laboral, impuesto sindical y teletrabajo (Ley 13.467 / 2017).

Las modificaciones al marco normativo del trabajo fueron controvertidas.

Mientras que para un sector, los cambios como la posibilidad de pagar primas sin impacto en la nómina, el trabajo intermitente, el teletrabajo, la terminación del empleo, etc.; trajeron nuevas posibilidades para el empleador y para el trabajador, y se relaciona con [“el Brasil moderno, que ha permitido que la tasa de desempleo baje en dos millones de personas y deje de crecer”](#); también cosechó una fuerte crítica sindical por la profunda devaluación de la fuerza laboral, que combina la reducción continua de los salarios, el alto desempleo y el trabajo precario. Los sindicatos advirtieron que “en los últimos años, las propuestas del Poder Ejecutivo, aprobadas por el Congreso Nacional, crearon la subcontratación sin restricciones, incluidas las actividades centrales, y nuevos tipos de relaciones laborales (intermitentes, teletrabajo, provisionales, etc.), desfigurando [la consolidación de las leyes laborales originales](#).”

Lectura país por país

México



En materia digital, en México se dio un proceso empujado principalmente por propuestas del sector privado. Las iniciativas públicas involucraron varios actores pero no lograron consolidar un marco institucional hasta el año 2013, en que se creó la Coordinación de la Estrategia Digital Nacional como dependencia de la Presidencia.

Dos meses después de que la Ley Federal del Trabajo (LFT) tuviera una de sus más grandes transformaciones, con la reforma laboral, volvió a ser modificada para incorporar un capítulo que regula y promueve el teletrabajo, una modalidad de empleo que cada vez es más utilizada.

Por unanimidad, en junio de 2020, [el Senado de la República aprobó modificar el artículo 311 de la LFT](#) e incorporar un nuevo capítulo para definir el teletrabajo –también llamado home office–, así como las obligaciones y derechos de colaboradores y empleadores.

Los legisladores precisaron las diferencias entre teletrabajo y trabajo independiente o freelance, para lograr extender los beneficios laborales al ámbito del home office; también la Ley ordena que el convenio entre ambas partes debe considerar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos.

La reforma, propuesta inicialmente por la senadora del PAN Alejandra Noemí Reynoso Sánchez, incluye un nuevo capítulo a la ley del trabajo, el XII Bis.

El breve apartado, de cinco artículos, establece que el contrato laboral debe prever las condiciones de servicio, medios tecnológicos y de ambiente para ejecutar esta forma de empleo.

Los patrones deben proporcionar a los teletrabajadores igualdad de trato, remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a las mejores oportunidades laborales. Igual que lo harían con alguien que trabaja en la oficina.

La intención de la reforma, se expresa en el dictamen, **“es regular y promover el teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones**, contribuyendo a que las sociedades puedan ser más incluyentes, participativas y con mejor calidad de vida, donde es posible conciliar la vida personal y el trabajo de la persona trabajadora”.

Sin embargo, verificamos algunas publicaciones que manifiestan que su regulación es [“endeble”, por multiplicidad de factores](#). En ese sentido, la [Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares](#) (ENDUTIH) 2019 del INEGI, de México, da cuenta que sólo el 23.4% de los hogares



rurales cuentan con conexión a Internet. También señala que mientras que casi ocho de cada 10 personas de seis años o más es usuaria de Internet en ciudades, esta proporción disminuye a cinco personas entre la población rural.

Esta brecha es más notable cuando la unidad de análisis es el hogar: mientras que 65.5% de los hogares localizados en asentamientos urbanos está conectado a Internet, solamente 23.4% tiene esta conexión en los asentamientos rurales.

Con datos de esta estadística oficial, [el Instituto Belisario Domínguez del Senado mexicano remarcó](#) que “se estima que el 45% de la población mexicana que se encuentra en el estrato económico “bajo” es usuaria de Internet. Este porcentaje contrasta con el de la población que se encuentra en el estrato socioeconómico “alto”, ya que 92% de este sector es usuario de Internet.”

“En ese sentido, los hogares de estrato socioeconómico “bajo” que tienen computadora, pero carecen de conexión a Internet mencionan que no pueden adquirir el servicio por falta de recursos económicos (60.2% de quienes se encuentran en esta situación) y porque no hay servicio en su localidad (26.1%).”

“A pesar del incremento de la población usuaria de Internet que ha tenido nuestro país en los últimos años (se pasó de 57.4% en 2015 a 70.1% en el año 2019), no se ha logrado reducir la brecha digital entre los asentamientos urbanos y rurales, ni entre los estratos socioeconómicos.”

Qué se publicó en México, del 20 de marzo al 20 de junio acerca del teletrabajo

El 20 de marzo, [El Heraldo de México advertía](#) que ese país “es uno de los de **América Latina** y el **Caribe** con mayor rezago en la implementación de acciones de cara al **COVID-19**. De acuerdo con un informe de la fundación **Directorio Legislativo**, México sólo tomó una medida normada para prevenir y controlar el **coronavirus**: la suspensión de clases en escuelas. En tanto que al **17 de marzo, Perú** es el país con más medidas en la materia, con 15, y en segundo lugar está **Argentina**, con **13 acciones**. **Venezuela** y **Nicaragua** son los otros dos países con menos acciones para enfrentar la pandemia, con dos medidas cada uno”.



30/3 Las empresas deben de pagar a los trabajadores sus salarios completos y no reducir sueldos ante la emergencia sanitaria existente en México por la expansión del coronavirus, advirtió Marcelo Ebrard, secretario de Relaciones Exteriores. En conferencia de prensa, el funcionario sostuvo que, en caso de que alguna empresa intente pagar menos a su fuerza laboral, se enfrentará con la ley laboral mexicana. <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/empresas-deben-pagar-salarios-completos-de-trabajadores-en-emergencia-sanitaria-ebrard>

24/04 Secretaría del Trabajo lanza tercera actualización de la guía de acción ante COVID-19. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó esta tarde la tercera actualización de la Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante el COVID-19, en la que pidió a las empresas que siguen operando suspender de forma temporal las actividades no esenciales al interior de sus organizaciones, a fin de contener la diseminación del virus. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/secretaria-del-trabajo-lanza-tercera-actualizacion-de-la-guia-de-accion-ante-covid-19>

6/06 Urgente, regular y analizar a fondo el “home office”. “La implantación del teletrabajo tiene que aparejarse con un cambio cultural en las organizaciones. No es tan simple como seguir operando en forma remota. Es un esquema emergente que se adoptó por una situación contingente, pero que ha alterado la operación de muchas empresas e instituciones.

El retorno a la actividad o, utilizando el absurdo eufemismo “nueva normalidad”, debe considerar la reingeniería de los procesos de muchas empresas, para adaptarlas a un nuevo funcionamiento incorporando -si es el caso- algunas actividades a distancia, si durante la pandemia han mostrado ventajas al hacerlo de esta manera. <https://www.merca20.com/urgente-regular-y-analizar-a-fondo-el-home-office/>

Tomamos una muestra de 604 noticias publicadas en medios del país, con mención de la clave de búsqueda “teletrabajo” sobre una base de 25 medios. Para una mejor comprensión de la base de datos, propusimos calificar las noticias de acuerdo a su contenido en 9 categorías, que detallamos a continuación con ejemplos.

(1) Contagios. Artículos con mención a la clave “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es la comunicación de novedades referentes a la enfermedad: “Nueva normalidad: qué se considera caso sospechoso y a quién se le hará la prueba PCR (...)También se recomienda que se mantenga el teletrabajo en las empresas en las que sea posible”, “Puede que la segunda oleada del virus no sea en octubre, sino en julio (...)Por ello, enfatizaría en el teletrabajo, puesto que limitará los contagios”.



(2) Estado. Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente a los Estados, incluyendo en este grupo, nación, provincias y municipios: “Secretaría del Trabajo lanza tercera actualización de la guía de acción ante COVID-19”, “México desacelera ritmo por coronavirus, pero con medidas dispares”, “La era post-Covid pone en juicio la globalización y el rol del Estado”, “La gestión de la crisis del coronavirus en México (o cómo caminar sobre los límites del precipicio)”.

(3) Legislativas. Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente al Congreso nacional, las legislaturas provinciales y los Consejos deliberantes: “El Debate Mundial para Reducir la Jornada Laboral ¿Y México?”, “Urgente, regular y analizar a fondo el “home office”.

(4) Coyunturales. “Horarios de los bancos del 18 al 24 de mayo: BBVA, Santander, Bankia, CaixaBank, Sabadell (...) aunque más de la mitad desarrolla su función a través del teletrabajo. Por el momento en torno a 6.000 trabajadores ...”, “Endurece Pemex medidas contra brote de coronavirus”, “¿Cómo manejar mis emociones durante la cuarentena?: dos expertas contestan tus preguntas”.

(5) Tech. Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente a las herramientas,

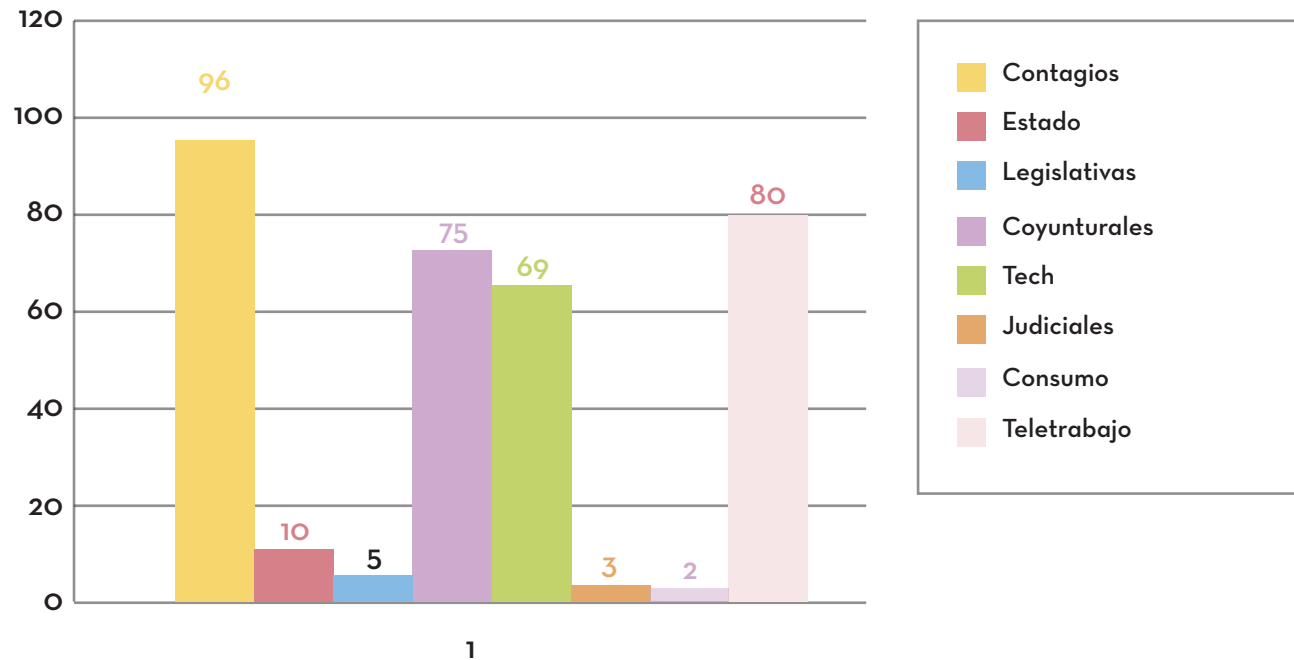
conectividad y tecnología en general: “Firmas de tecnología suman esfuerzos para aminorar la pandemia”, “Huawei crea plan en apoyo a empresas durante la pandemia”, “Plataforma rebaja la calidad de su streaming para no colapsar la red”, “Conoce las nuevas herramientas que Workplace de Facebook está implementando”.

(6) Judiciales. Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente al ámbito de la Justicia: “Un hombre es condenado a muerte en Singapur a través de una videollamada de Zoom”, “Justicia en los tiempos de pandemia”.

(7) Consumo. “No habrá una “nueva normalidad” para marcas y consumidores”, “¿Cómo ha impactado la crisis del Covid-19 a la reputación de las empresas en México?”.

(8) Teletrabajo. Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente al trabajo en sí mismo, gremios, salarios y estadísticas laborales: “Teletrabajo, ¿el nuevo concepto de normalidad?”, “Cómo buscar trabajo online durante y después de la cuarentena”, “El 90% de trabajadores piden mantener home office después de pandemia: estudio”, “Operar desde hogares, el desafío de empresas”, “Cuarentena acelera adopción del [teletrabajo](#) para las mujeres”.

(9) Despídos. Esta categoría quedó desierta, sin resultados.



México. La relación entre las categorías

Los **contagios** y los **cambios** o las novedades laborales a partir de la pandemia, lideraron la agenda de oferta y por ende de exposición informativa. Estas claves seguidas por las noticias **coyunturales** y las novedades referidas a **Tecnología**. En materia de “Teletrabajo” surge una preocupación puntual: “teletrabajo vs. salud mental” (hacemos hincapié en la lingüística negativa en la narración de la información “versus”, “carga”, “afectar”: “cómo deberían manejar las empresas la carga laboral desde casa”, “OMS advierte que Covid-19 afectará a la salud mental futura”).

Argentina





Argentina



De acuerdo a la información publicada, Argentina es de los tres países (comparada con México y Brasil), el que planteó más tarde a nivel nacional el debate del teletrabajo; aunque es al mismo tiempo, el caso más rico de esta presentación, porque el debate por una norma regulatoria nacional de Teletrabajo se da en tiempo real, mediante el debate virtual de los legisladores mientras confeccionamos esta compilación.

Entre los antecedentes de un marco regulatorio argentino, encontramos en 2003, la Creación de la Comisión de Teletrabajo, de carácter tripartito, con el objetivo de elaborar un proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia.

Cuatro años después, en 2007 verificamos la elevación del proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia, que al no tratarse, perdió su estado legislativo. En 2008 ocurrió la creación de la Coordinación de Teletrabajo, por Resolución N°428/2008, y posteriormente una nueva Resolución N°147/2012, fue creada en la órbita de la Secretaría de Empleo. También, apareció el PROPET como primer programa piloto de teletrabajo para empresas. Y en 2009 se presentaron las capacitaciones en alfabetización digital y teletrabajo, los Manuales de Seguridad e Higiene en Teletrabajo, en la órbita de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las ART de las empresas adheridas al PROPET.

A nivel provincial en julio de 2013 se sancionó en la [Provincia de Neuquén la Ley 28618](#) de Promoción y Difusión de Teletrabajo. También se registraron proyectos en 2014 en [Rio Negro](#), [Buenos Aires](#), [Chaco](#) y [La Pampa](#).

Finalmente, el tratamiento parlamentario a nivel nacional, de una ley que ofrezca el marco regulatorio a los teletrabajadores, se desarrolla en estos días. En julio de 2020, la Cámara de Diputados de la Nación dio media sanción y giró al Senado argentino un proyecto consensual que incluye 20 proyectos que fueron presentados por diferentes bloques parlamentarios, y que contempla regular la jornada de trabajo, el derecho a la desconexión digital, la igualdad entre trabajadores virtuales y presenciales, la reversibilidad y los requisitos de seguridad e higiene.

Sin poner en discusión el ánimo innovador de la iniciativa, en el empresariado no goza de predicamento: [“la UIA, el Foro de Convergencia, IDEA y la asociación de bancos ABA, entre otras agrupaciones privadas, empezaron desplegar una intensa acción de lobby para frenar la norma en el Senado por objeciones a la iniciativa”](#), el planteo privado apunta a que la norma restringe en vez de promocionar el trabajo remoto, sumando costos y tornándolo “incierto” a partir de las muchas concesiones de carácter unilateral a favor de los trabajadores. Un ejemplo, es la reversibilidad, figura por la que un teletrabajador puede regresar a la modalidad presencial para realizar su labor.



Las quejas planteadas ya permiten vislumbrar la incorporación de cambios en el proyecto original que votó la Cámara de Diputados, lo que obligaría a que una vez que se apruebe en el Senado (o Cámara Alta), vuelva al recinto de la Cámara Baja [para un nuevo tratamiento](#).

Teletrabajo: qué se dijo en Argentina, del 20 de marzo al 20 de junio

Tomamos una muestra de 9.918 noticias publicadas en 428 medios del país, con mención de la clave de búsqueda “teletrabajo”.

Para una mejor comprensión de la base de datos, propusimos calificar las noticias de acuerdo con su contenido en 9 categorías, que detallamos a continuación con ejemplos.

(1) Contagios. Artículos con mención a la clave “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es la comunicación de novedades referentes a la enfermedad: “El diputado nacional Walter Correa dio positivo por Covid-19” (...) quien continuará en la medida de lo posible, participando por Zoom en las sesiones que se trataban los proyectos para regular la modalidad de Teletrabajo.”

(2) Estado. Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente a los Estados, incluyendo en este grupo, nación, provincias y municipios: “Teletrabajo:

El Ministro Moroni respaldó contar con una legislación que regule (...) Como dato, Moroni confió que en España, y previo al aislamiento, el personal de servicios bajo teletrabajo era del 8% y que en los últimos meses se duplicó. “Estamos ante un fenómeno irreversible y hay que adaptarlo”. “Río Negro: desde el lunes trabajarán sólo empleados públicos convocados (...) las cuales son las obligaciones del agente en cuarentena, sobre el teletrabajo y los turnos rotativos.”

(3) Legislativas. Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente al Congreso nacional, las legislaturas provinciales y los Consejos deliberantes: “Las dudas de los empresarios sobre los proyectos de teletrabajo que se analizan en el Congreso”; “Hay consenso para una regulación necesaria. El debate por regulación del teletrabajo avanza a paso firme en la Cámara de Diputados” “Santa Fe: Presentan proyecto para regular el teletrabajo de empleados municipales (...) un proyecto de ordenanza que tiene por objetivo reglamentar el teletrabajo en el ámbito municipal”.

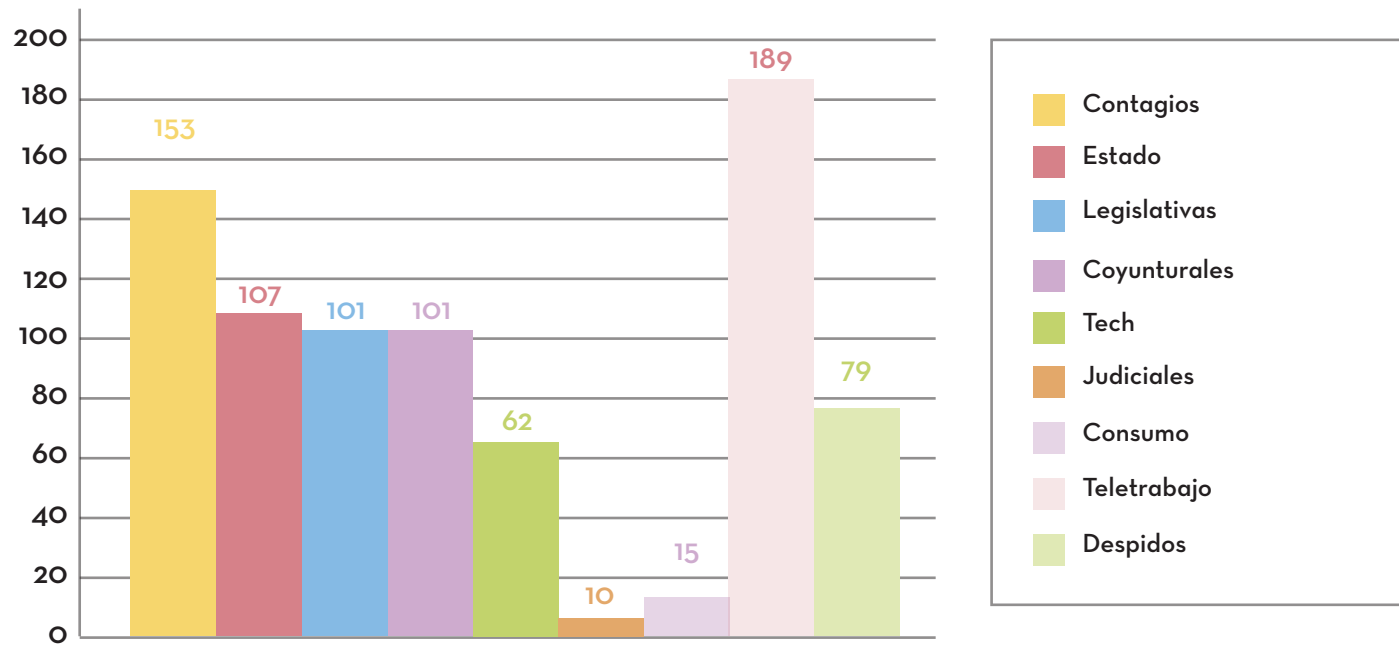
(4) Coyunturales. “Lanzan encuesta global para identificar impacto de coronavirus en las periodistas”, “Claves para la nueva normalidad de los RRHH”; “Ushuaia: Caja de Previsión: Implementaron estrategias para seguir atendiendo”.



- (5) Tech.** Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente a las herramientas, conectividad y tecnología en general: “Cifrado de extremo a extremos en Zoom”, “Ciberseguridad en la era del teletrabajo”, “Piden informes sobre las asimetrías por la virtualidad impuesta al sistema educativo”.
- (6) Judiciales.** Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente al ámbito de la Justicia: “Justicia a Control Remoto: Los números del Poder Judicial bonaerense durante la pandemia”, “Judiciales se refirieron a la vuelta al trabajo presencial”.
- (7) Consumo.** “Hot Sale: estiman un nuevo repunte en la demanda de computadoras”, “Mercado Libre cubrirá vacantes y busca candidatos en Santa Fe”, “Mercado Libre, Coto y Netflix entre las marcas más valoradas por los argentinos en cuarentena”.
- (8) Teletrabajo.** Artículos con mención “teletrabajo” pero cuya idea fuerza es una novedad inherente al trabajo en sí mismo, gremios, salarios y estadísticas laborales: “Teletrabajo: el 62,2% de la gente es más productiva en su casa que en la oficina”, “Ocho de cada diez empleados quiere seguir el home office”, “Miles de trabajadores estales ya se inscriben a la capacitación para volver a los espacios laborales”, “La mitad de las empresas sostendrán el teletrabajo post pandemia”, “Sólo 17%

de las empresas operan al nivel pre-pandemia, según la UIA”, “La Fraternidad pidió una Ley Federal de Transporte (...)sostuvieron que la pandemia tendrá consecuencias en materia de automatización y teletrabajo”, “Teletrabajo: la CGT y la CTA dicen que las empresas deben pagarles internet, computadoras y horas extra a sus empleados”.

- (9) Despidos.** “El gobierno admite que hubo 180 mil despidos durante la pandemia”, “Prohibición de despidos: hubo otros dos casos de trabajadores reincorporados en Cipolletti”.





Argentina. La relación entre las categorías

Los contagios y los cambios lideraron la agenda de oferta informativa. Seguidos por la acción del Estado en materia laboral (siempre en contexto de pandemia). El debate acerca de si las audiencias consumen lo que los medios de prensa ofrecen o los medios de prensa ofrecen lo que las audiencias piden, es circular.

Por lo que -sin incurrir en esta retroalimentación- podemos inferir que la mayor exposición de las audiencias respecto de “teletrabajo” fue acerca del impacto de la enfermedad en el ámbito laboral y acerca de los cambios que trae aparejada la “nueva normalidad”, lo cual a nuestro criterio refleja el ánimo de las personas hacia el acceso al conocimiento y su adaptabilidad.

Observamos que la mayoría de noticias acerca de despidos no incluyen nuestra clave “teletrabajo” por lo que inferimos que las empresas que efectivamente lograron implementar el trabajo a distancia, no generaron información de despidos; y en consecuencia, quienes buscaron información acerca de la tecnología, capacitaciones o teletrabajo en sí mismo, no estuvieron expuestos a mayoría de novedades acerca de despidos. También fue revelador que no se asociara “teletrabajo” con “consumo”, y coincidentemente a las demoras en la digitalización de los procesos en los Tribunales, el sector Judicial es uno de los segmentos laborales más rezagados en materia de exposición mediática referida al teletrabajo, muy por detrás de la administración pública, administraciones privadas y del sistema financiero.

Brasil



Brasil



Brasil es pionero en materia normativa de teletrabajo en la región, y aunque la primera ley se remonta a 1997, el home office fue incluido en la Ley de Trabajo en 2017, mediante una de las tantas modificaciones que se hicieron a una norma que data de 1943. A grandes rasgos, ese texto **“dispensa el control de la jornada y, por consiguiente, el pago de horas extraordinarias” a los empleados que se desempeñen en sus casas.**

Ya en marzo de este año, y con la pandemia llegada al país, el Gobierno federal habilitó a los empleadores brasileños a “cambiar el régimen presencial por el teletrabajo” como una forma de “hacer frente al estado de calamidad pública”, recuerda el informe. Por eso, en varios testimonios de abogados la conclusión es que “actualmente en Brasil, el teletrabajo se encuentra reglamentado y se utiliza en gran escala”.

Una de las medidas más polémicas tomadas por el gobierno federal fue la cual, mediante decreto presidencial, autoriza a las empresas suspender el contrato de sus trabajadores hasta por cuatro meses sin sueldo “para enfrentar los efectos económicos” del coronavirus y para “preservar empleos”, afirmó el mandatario Jair Bolsonaro.

“De acuerdo con el decreto publicado, el empresario tendrá el derecho de dejar de pagar al trabajador durante el periodo en el que dure la suspensión contractual, pero podrá conceder una ayuda compensatoria mensual, sin naturaleza salarial”.

El texto establece también que los empresarios tendrán la obligación de mantener el seguro de salud de los empleados durante el periodo que dure la interrupción del contrato y deberán de ofrecer cursos de formación. El decreto publicado por el Gobierno también prevé otras medidas, como la posibilidad del teletrabajo, la anticipación de las vacaciones individuales, la concesión de vacaciones colectivas y el establecimiento de un banco de horas para ser compensado una vez finalice la crisis sanitaria.

La iniciativa tuvo su debate parlamentario y finalmente “el Congreso de Brasil sancionó una ley que permite la reducción de la jornada laboral y de los salarios, así como la suspensión temporal de trabajadores, mientras dure la pandemia de coronavirus”, la noticia trascendió el mismo día en que Brasil -segundo país con más casos confirmados y muertes por coronavirus en todo el mundo- superó los 923.000 contagios y las 45.000 defunciones.

El proyecto laboral, considerado esencial por el gobierno, que espera que le permita un ahorro de poco más de 2.000 millones de dólares, fue sancionado anoche por el Senado y girado a Bolsonaro para su promulgación.

El texto de la ley reduce la jornada laboral de entre 25% y 70%, recortes salariales proporcionales y la posibilidad de suspender por meses el contrato de trabajo con seguro de desempleo, según la agencia de noticias Europa Press.



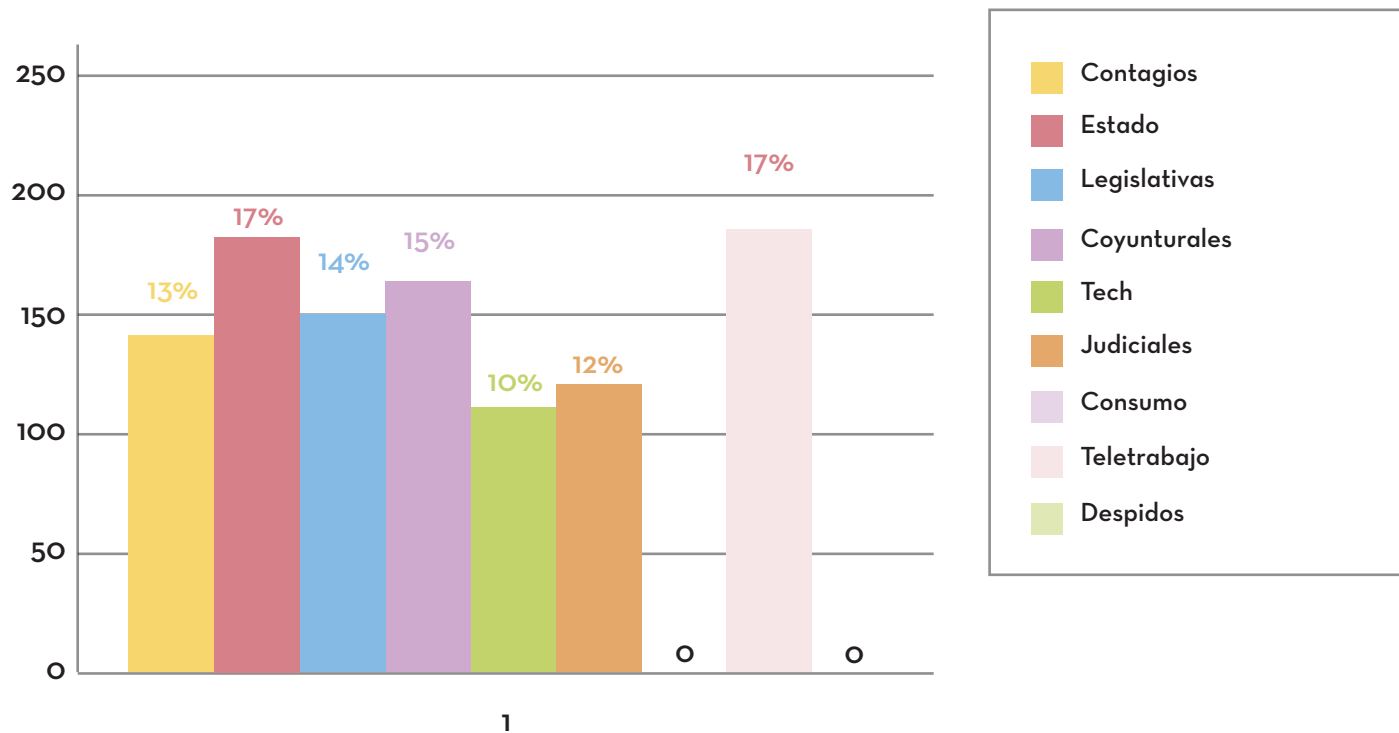
Con acompañamiento legislativo de Diputados primero y Senadores luego, [la Medida Provisoria 927/2020](#) publicada por el Gobierno Federal, facilita y prescinde de algunos trámites durante el actual estado de calamidad pública, permitiendo que el empleado y el empleador celebren un acuerdo individual por escrito. Por lo tanto, muchas empresas que se encuentran sin flujo de caja y que deben pagar los salarios de los empleados “pueden obtener un respiro con la suspensión del trabajo que [renuncia al pago de los salarios](#)”, aunque garantizando la permanencia de la relación laboral, teniendo prioridad sobre los otros instrumentos normativos, respetando los límites establecidos en la Constitución, tales como:

- a)** Notificación al empleado con 48 horas de anticipación, por escrito o por medios electrónicos.
- b)** Teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia permitido para pasantes y aprendices
- c)** No se requiere registro previo de cambios al contrato de trabajo individual.
- d)** Horas normales de trabajo (44 horas por semana, por ejemplo), el empleado no está de servicio, listo o de guardia.
- e)** Si el empleado no tiene el equipo y la infraestructura para trabajar en la oficina en el hogar, como una computadora e Internet, la compañía puede prestar el equipo y puede pagar los servicios de infraestructura, sin que esto se considere un salario.

- f)** Bono de transporte: puede suspenderse porque no hay transporte al lugar de trabajo
- g)** Asistencia de guardería, seguro de salud, pensión privada y comprobante cultural: debe mantenerse
- h)** Cupones de alimentos y canasta básica de alimentos: deben conservarse.
- i)** Las horas de almuerzo y los descansos entre días de trabajo siguen siendo los mismos.
- j)** La compañía puede establecer una forma de controlar horarios y tareas a través del sistema, pero no es necesario “tocar” la tarjeta de tiempo
- k)** Los trabajadores en el trabajo de oficina en casa no están sujetos al régimen de trabajo normal y, por lo tanto, no reciben horas extras, sin embargo, si el empleador controla el día laboral, las horas extras se calculan de la misma manera que en el trabajo presencial.
- l)** En el caso del diagnóstico de covid-19, el empleado debe informar a la empresa sobre el hallazgo de la enfermedad y la necesidad de interrumpir sus actividades. El certificado médico debe entregarse o enviarse al gerente de la empresa o al departamento de recursos humanos, para permitir las ausencias.



Finalmente el 13 de julio pasado el presidente Jair Bolsonaro extendió un mes más el plan que autoriza a reducir jornadas y salarios durante la pandemia; una noticia con gran impacto en la prensa, ya que la reforma en sí, permite reducciones de la jornada laboral desde un 25 por ciento hasta un 70 por ciento, con recortes proporcionales en el salario del trabajador, llegando incluso a poder suspender el contrato durante dos meses, con medidas de compensación como el pago total del seguro de desempleo.





Brasil. La relación entre las categorías

Los resultados son una proyección del 10% de las menciones elegidas al azar. Sobre 20.000 noticias publicadas se tomaron aleatoriamente en distintas fechas del trimestre, un 10% (2000 noticias) y el resultado de los temas publicados es el que se visualiza en el gráfico de barras de la página anterior.

En Brasil se da un caso particular, el gran volumen de publicaciones existentes tiende a nivelar las cifras, sin embargo, hay una amplia difusión de políticas públicas o actos de gobierno referidos al trabajo, al empleo público o estatal, al teletrabajo y a la coyuntura del Covid. En menor medida hay difusión de noticias inherentes a la legislación del teletrabajo, y finalmente el mayor interés se concentra en las novedades del teletrabajo en sí, desde la duración de la jornada, la implementación de las regulaciones, hasta consejos de salud.

Conclusiones

Esta compilación pone en relieve el enorme desafío de conquistar un nuevo mundo que en esta oportunidad no será de tierra, frutos, oro y mares, sino virtual. En la revisión de las noticias publicadas, -en el contexto de desafío y de región con enormes desigualdades sociales, adonde muchos aún no tienen agua corriente, luz ni cloacas,- hay vacíos informativos que plantean interrogantes urgentes:

¿Es el trabajo parcial siempre una precarización?

¿Es la pandemia un punto de partida para nuevos Derechos de las personas?

¿La conectividad debería ser un derecho como la igualdad de oportunidades?

¿Quién tomará la responsabilidad de garantizar la conectividad y la infraestructura que demanda la conectividad?

¿Cuál será el comportamiento de los Estados y las industrias financieras respecto de la inclusión digital?

¿Cuál será la evolución de la protección social?
Una de las fortalezas de los contratos de trabajo directos y de tiempo completo es su claridad legal sobre quién asume los diversos riesgos de las protecciones sociales.

Este tipo de claridad a menudo falta en otras formas de trabajo, es decir, ¿quién tiene la responsabilidad de ofrecer ciertos tipos de flexibilidad y ciertos tipos de protección social?

El mundo laboral ya era dinámico y cambiante antes del Covid, la pandemia precipitó nuevas formas de ver lo que significa el trabajo, en todas sus formas: a tiempo completo, contratos indefinidos, o empleo a tiempo parcial hasta trabajo flexible, el teletrabajo o incluso el trabajo no remunerado o de voluntariado, que contribuye a creación de valor social. Este entorno cada vez más complejo requiere un nuevo contrato social de trabajo entre gobiernos, gremios, empresas, trabajadores, organizaciones e interlocutores sociales.

Es fundamental consolidar un nuevo contrato social funcional y basado en la multiplicidad de formas de contratación y trabajo -con especial énfasis en el trabajo remoto o a través de plataformas que hoy refuerza su centralidad- que logre conciliar las visiones del sector empleador, el de intermediación del empleo, los trabajadores y el gobierno mismo, preservando la esencia originaria de las regulaciones laborales cuyo objetivo último apunta a la protección de los derechos de los trabajadores.

Para que las naves zarpen para todos, necesitamos diálogo, innovación y cooperación.



THE ADECCO GROUP