

There are no translations available.

Circular 1130-2020

LA CORRESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN EN ÉPOCAS DE EMERGENCIA SANITARIA Y ECONÓMICA, POSTEMERGENCIA Y TELETRABAJO.

Hoy ante la pandemia de COVID-19 que esta viviendo el mundo y muy en especial nuestro país es importante entender el rol que todos debemos jugar.

El empresario debe hacer cualquier esfuerzo a su alcance para mantener la fuente de trabajo, es una época en que el sector empresarial sea micro, pequeño, mediano o grande, tendrá que desarrollar su creatividad para buscar fórmulas que lo ayuden a preservar y crecer la empresa.

Hemos visto muchos ejemplos en los que tanto los trabajadores, los sindicatos y las empresas han generado un sin número de fórmulas con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo, todos estamos convencidos que sin estos esfuerzos una vez terminada la contingencia sería imposible reiniciar labores y mantener las fuentes de empleo, lo que nos llevaría a un desempleo acelerado.

Estos esfuerzos solidarios deben de ser aplaudidos, ya que cada una de las partes ha puesto un grano de arena y su creatividad para llevarlos al cabo, desde reducciones de salario, paros técnicos, permisos con y sin goce de sueldo, pagos a cuentas de vacaciones, adelantó de utilidades para aquellas empresas que no pueden pagar sueldos y todos esos acuerdos que representan un esfuerzo de las empresas que a pesar de no tener ingresos, hacen lo imposible por ayudar de alguna forma a sus trabajadores y tratar de no llegar a cierres o despidos masivos; los trabajadores que entendiendo la situación real que vive su patrón, se han

apretado el cinturón para garantizar que su fuente de trabajo no cierre y que ellos puedan conservar su trabajo en el mediano y largo plazo.

Pero existe otra realidad que hoy estamos viviendo y que para nuestro país a diferencia de muchos otros, es nueva y se llama el teletrabajo o home office, este tipo de trabajo ha crecido exponencialmente en muchas de las empresas y corporativos de nuestro México, es aquí en donde creo que tanto los trabajadores y patrones están aprendiendo una nueva forma en que se puede desarrollar la relación de trabajo, donde ninguno de los dos es experto y se presenta una área de oportunidad, quisiera enumerar cuales pensamos han sido los errores que se han cometido y que ponen en riesgo este tipo de relación de trabajo:

1. Al tomar la decisión de mandar a sus casas a los trabajadores se tiene que haber realizado previamente el análisis de las funciones que realiza el trabajador en la fuente de trabajo y cuales labores puede continuar realizando en casa, o cuales serán las nuevas actividades que deberá realizar. Pocas empresas han realizado este análisis.
2. Generar las nuevas actividades que deben realizarse en casa y que las mismas queden documentadas.
3. Establecer una política de horarios de Home Office para darle tanto certidumbre y disciplina a las partes y entender cuando esta el trabajador a disposición del patrón y cuando no debe de estar para evitar tanto una jornada mayor a la permitida como para evitar el pago de horas extras. Razón por la que los trabajadores no estarán obligados a contestar correos o a realizar acciones fuera del horario establecido.
4. Deberá realizarse una política de uso de herramientas de trabajo, ya que debe tener claro el trabajador que se convierte en depositario de esas herramientas como son la computadora, telefono, etc..., el trabajador debe buscar su buen uso y un lugar seguro para que el equipo no corra riesgos y no exista un accidente casero que lastime los utiles de trabajo.
5. Deberá realizarse una política de uso de información, ya que los trabajadores deben de estar conscientes de que derivado de las labores realizadas en las casas hoy muchas empresas les dan acceso a información sensible a la que solo podían acceder en el centro de trabajo por motivos de seguridad y hoy lo están haciendo de forma remota, lo que se puede prestar al mal uso de esa información, por eso recomendamos que se genere una política en este sentido para el home office (tele-trabajo).
6. El trabajador debe ser responsable en escoger un lugar cómodo en donde realice sus labores ya que al no estar acostumbrado a hacer Home Office muchos están realizando sus

labores en la cama, acostados en un sofa, sentados en el piso, etc... sin entender el riesgo físico en el que se ponen y en el supuesto de que se lastimen por muchas horas de realizar el trabajo de forma incomoda, podrian alegar que es un accidente de trabajo, con el costo implicado para el patrón.

7. El trabajador tiene que ser responsable ya que muchos trabajadores al estar encerrados y no poder salir por la campaña de “Quédate en casa” y “Susana Distancia” están empezando a hacer ejercicio en casa y por hacerlo mas o hacer ejercicio de más, también se están lastimando y si reportan esto dentro de su jornada de trabajo puede constituir un accidente de trabajo impactando la prima de riesgo del Seguro Social.

8. El patrón debe de cumplir con la NOM 035 dandole al trabajador los lineamientos y protocolos que debe seguir para realizar de una forma sana física y mental sus labores de forma remota y en casa ya que eso dará certidumbre y tranquilidad a los trabajadores en el cumplimiento de su relación laboral.

9. El trabajador debe entender que si esta prestando sus servicios desde casa durante la pandemia es para que se quede en casa y garantice la continuidad de sus actividades por lo tanto es el único responsable de mantenerse sano y es una de sus obligaciones en esta nueva relación ya que no puede ponerse en un riesgo innecesario visitando o recibiendo visitas que pongan en riesgo su salud, ya que el fundamento principal de esta medida es evitar el contagio del COVID-19 y no hacer una vida social que impacta directamente a su familia sino también al patrón que esta haciendo un esfuerzo importante para continuar con la fuente de trabajo y pagando el salario, estas obligaciones deben de estar pactadas con los trabajadores para que entiendan la responsabilidad y la consecuencia de sus actos.

Una vez a que hemos pasado algunas semanas de “Quédate en Casa” y que los patrones buscaron como generar tranquilidad con los trabajadores que realizan sus funciones a través del llamado Home Office, pocos son los que han entendido su obligación ya que mas que dedicarse a consentir a estos trabajadores, a llamarles para ver como se sienten, si están o no estresados en este nuevo esquema de trabajo, etc..., debe existir una claridad en el cumplimiento de las labores a través del Home Office, reglas claras de exigencia y reconocimiento, debe el patrón generar toda la documentación necesaria para que el trabajador sepa de una forma muy clara cuales son las nuevas reglas del juego, la mejor herramienta emocional en una relación de trabajo es la claridad de las actividades y lo que espera el patrón en esta nueva forma de trabajo.

Es la mejor forma de aprovechar el Home Office y darle credibilidad y certidumbre en este entorno, en el mundo esta forma de trabajo funciona porque esta bien reglamentada y las partes saben perfectamente cuales son sus obligaciones y responsabilidades, hagamos de el Home Office un modelo exitoso.

Patrones hagámonos responsables en orquestar este modelo y TRABAJADORES SEAN CORRESPONSABLES en esta nueva época para demostrar que todos podemos cumplir con nuestra parte de este pacto llamado relación de trabajo sea presencial o a distancia.

“UNÁMONOS POR MEXICO Y HAGAMOS DE LA CRISIS NUEVA OPORTUNIDAD”