Circular 1244-2020

Transcribimos un artículo escrito por Blanca Juárez, publicado en el diario “El Economista” en día 25 de junio en el que trata sobre la falta de existencia de regulación en el trabajo de *Home-Office, Teletrabajo*. Que pensamos llegó para quedarse y que es importantísimo establecer las condiciones para prestar y recibir ese tipo de trabajo y así evitar conflictos laborales.

Sin regulación, el home office corre el riesgo de caer en explotación laboral

El teletrabajo aumenta entre 20 y 40% la productividad. Sin embargo, para que esto no se transforme en sobrecarga de tareas, tienen que existir pautas claras que rijan las relaciones laborales, coincidieron especialistas.

La pandemia por el nuevo coronavirus ha demostrado que el **teletrabajo necesita ser regulado** por leyes que impidan una sobrecarga de tareas o jornadas extenuantes. Pero no todo pueden ser normas impositivas, los empleadores también deben respetar la vida y el tiempo de sus colaboradores.

En esto coincidieron especialistas invitados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). En el seminario virtual *Covid-19, tecnología y teletrabajo: ¿Cambiará el funcionamiento de los mercados laborales en forma permanente?* , la empresaria Silvia Mosccini, y el profesor de Economía en la Universidad McGill de Canadá, Fernando Saltiel, [hablaron sobre las ventajas y desventajas del home office](#)

Ambos están de acuerdo en que los países deben crear leyes que protejan a las empresas y las personas que trabajan desde casa. Para el académico estas regulaciones “deben aumentar el bienestar de la sociedad”. Por ejemplo, dejar asentado que también en esta modalidad de empleo debe haber **jornadas laborales que deben ser respetadas**.

No todas las actividades pueden realizarse desde casa, subrayó. De acuerdo con los resultados de una investigación de Saltiel, con el apoyo de la Universidad McGill, [entre 10 y 15% de los empleos](#) en América Latina pueden mudarse a los hogares.

En una misma empresa puede haber colaboradores cuya función sí se pueda cumplir de manera remota, mientras que para otros es necesario acudir al centro de trabajo.

Por lo tanto, las leyes de *home office* y las propias políticas de las empresas deben **impedir que se excluya de los beneficios** o de la pertenencia al equipo a aquellas personas que laboran desde su hogar.

Recomendó también cuidar que las reglas no provoquen desinterés por el teletrabajo. El diseño de la regulación implica tomar en cuenta qué repercusiones traería en el mercado laboral. Para compensarlo, “se pueden aumentar los incentivos para que las compañías” lo pongan práctica.

Los límites del teletrabajo

Para Silvia Moschini, experta en tecnologías de la información, es necesario “hacer explícito lo implícito”. Es decir, crear leyes que **marquen las pautas del teletrabajo**.

Sin embargo, para la empresaria y fundadora de TransparentBusiness, una plataforma para gestionar al personal que trabaja vía remota, son las compañías quienes deben comenzar con **normas de respeto**

. Sin que tengan que estar obligadas por una ley.

“No tendría que haber regulación para respetar la vida de las personas que forman parte de

una organización”, dijo. El tiempo de trabajo tiene que ser el mismo que si se acudiera a una oficina y los horarios para contactar a los colaboradores igualmente.

“Sí se trabaja más con el *home office*”, reconoció. Pero esto se debe, por una parte, a la falta de cultura de las organizaciones para [gestionar este tipo de trabajo](#).

“Muchos jefes envían correos o peticiones de tareas a muy temprana hora o muy tarde, esperando que les respondan. Eso es rebasar los límites”, consideró.

También está el hecho de que muchos trabajadores están descubriendo esta forma de trabajar y no están seguras de marcar términos. Si esto se combina con la situación actual, en la que tienen mucha presión al ver que en otras empresas están despidiendo personal o sus propios compañeros les ha sucedido, “trabajan más horas” **para no perder el empleo**.

Silvia Moschini, quien también fundó SheWorks!, un proyecto para enseñar el uso de las tecnologías a las mujeres, indicó que el cuidado de la privacidad es también un tema del teletrabajo.

Las jefaturas de área pueden pedir reportes del progreso de actividades. Incluso, esto [ayuda a mejorar la productividad](#), que según la especialista, incrementa entre 20 y 40% con el *home office*.

El monitoreo del desempeño del personal es recomendable, apuntó. Pero no se puede ir más allá e **invadir la privacidad de las personas**, exigiendo que den cuenta de todos sus movimientos, o incluso como algunas empresas estadounidenses están haciendo: poner cámaras dentro de las casas de sus trabajadores, alertó.

Además de que esto es una violación a su privacidad, elimina la base de toda relación laboral, sea en una oficina o de manera remota, que es la confianza entre empleadores y trabajadores, señaló.

Recordamos a ustedes que ya tenemos a su disposición el programa de la Política sobre “ *Home Office*”- “*Trabajo desde Casa*”- “*Tele Trabajo*”- “*Trabajo a Distancia*”, que es la base para establecer las regulaciones legales sobre dicho tipo de trabajo, que llegó para quedarse.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”