

Circular 1465-2020

Transcribimos otro artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 30 de octubre 2020 en el diario “El Economista” respecto a mantener el Teletrabajo-Home- Office pero regulado federalmente.

85% de ejecutivos de RH quiere mantener teletrabajo, pero con regulación federal

La gran mayoría de empresas en México planea continuar con esquemas flexibles de trabajo, sin embargo, son pocas las organizaciones que buscarán adaptar sus compensaciones y beneficios a esta realidad.

¿Es necesaria una reforma de teletrabajo en México? El 85% de los ejecutivos de Recursos Humanos en México considera que sí. Una reciente encuesta de KPMG revela que la fuerza laboral quiere continuar con el trabajo a distancia, pero con una reglamentación clara y a largo plazo.

Esta nueva legislación, consideran los encargados de la gestión de talento, debe enfocarse en la [adecuación de los contratos para teletrabajadores](#), las obligaciones de los patrones en cuanto a las condiciones de trabajo en casa y la definición de la jornada laboral y las horas extras en esta modalidad.

“Dos condiciones específicas que a ellos les gustaría que se revisaran son los paquetes de compensaciones y remuneraciones y, por otro lado, la seguridad social del empleado ante enfermedades psicológicas que se pudieran presentar en el trabajo a distancia”, expone en entrevista Olivia Segura, directora de Asesoría en Capital Humano y Cambio Organizacional de KMPG México.

Casi el 90% de las organizaciones consultadas evalúa mantener un esquema de trabajo flexible, ya sea con un modelo híbrido o a distancia. Pero son pocas las empresas que están sondeando a sus trabajadores sobre el interés por continuar sus actividades desde casa, sólo el 52% ha consultado en esta materia a sus colaboradores, de ellos, únicamente el 66% indica que la mitad de la fuerza de trabajo está dispuesta a seguir en un esquema remoto, de acuerdo con la encuesta *El futuro de Recursos Humanos en la nueva normalidad*.

El teletrabajo sigue siendo deseado por las empresas, pero parece que los trabajadores no quieren seguir en esta modalidad sin reglas más claras. “Los lineamientos de trabajo, es uno de los principales requerimientos que hoy nos piden 72% de los encuestados. El tener claro cuáles van a ser los lineamientos, el tener claro cuáles van a ser las nuevas reglas para trabajar a distancia, hablando desde temas tan básicos como el horario hasta la desconexión digital”, afirma Olivia Segura.

Desde la perspectiva de la especialista, el trabajo remoto que se implementará en el escenario pospandemia debe realizarse de manera estratégica y no de la forma reactiva a la crisis como se aplicó en el inicio del confinamiento. En ese sentido, la [gestión del trabajo a distancia debe profesionalizarse](#).

En nueve meses de crisis sanitaria por la covid-19, los colaboradores han manifestado sus necesidades e inquietudes con respecto al teletrabajo, opina la directora de Asesoría en Capital Humano y Cambio Organizacional de KMPG México. En ese tenor, las empresas deben estar pendientes de los nuevos requerimientos de la fuerza laboral.

“Si bien la fuerza laboral demostró ser resiliente, también es importante estar pendiente y consciente de que esta flexibilidad y agilidad que se demostró al principio pudieran empezar a

disminuir en la medida en que se ve que sus necesidades no están siendo atendidas”, advierte.

Poca respuesta de apoyo

A pesar de la importancia que tiene la atención de las nuevas necesidades que tienen los colaboradores en el teletrabajo, los resultados evidencian una desconexión de las empresas con estos requerimientos y la transformación de la compensación.

Si bien el 80% de las organizaciones evalúa mantener el trabajo a distancia a largo plazo, sólo el 19% de las empresas analiza desarrollar nuevos beneficios y compensaciones adaptados al *home office*

“Nos damos cuenta de que, a pesar de que son esquemas de trabajo que ya se tienen en la mente, no necesariamente se está haciendo una análisis de formar integral”, puntualiza la especialista.

El teletrabajo cambiará [las compensaciones y los beneficios que priorizan los trabajadores](#) . En una modalidad remota, ayudas para transporte, comedor o vales de gasolina dejarán de ser relevantes para los teletrabajadores, sólo por citar algunos ejemplos. “Realmente hay que poner sobre la mesa qué se va a quedar y qué se tiene que redefinir o sustituir por otro beneficio”, puntualiza la especialista.

De la proporción de empresas que sí analiza estos cambios en el esquema de compensación, el 74% otorgará apoyo para la compra de mobiliario de oficina para el hogar, 63% evalúa un pago proporcional del internet, 20% en pago de energía eléctrica y 14% en prevención de

riesgos ocupacionales en casa.

Recordamos que tenemos un Protocolo específico para Teletrabajo.

Ponemos a su disposición el protocolo y diversas bases y formas de condiciones de trabajo que se deben establecer.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”