

COVID 19 en México: Reflexión del teletrabajo en tiempo de pandemia

COVID 19 in Mexico: A consideration of home-office in time of pandemic

Sinuhé Carlos Guardado López

Prof. UNAM FES Cuautitlán

guardadolopez@comunidad.unam.mx

La aparición y confirmación del síndrome respiratorio agudo (SARS-CoV-2), por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), alertó a los gobiernos del mundo y puso en entredicho la capacidad de tomar decisiones emergentes en materia sanitaria que pudieran mitigar el impacto de este fenómeno en la población, sobre todo de países latinoamericanos, que se caracterizan por la insuficiencia en sus sistemas de salud pública.

En México la declaración de la fase tres por la pandemia de COVID-19 redujo la movilidad de las personas e implicó la suspensión de las actividades presenciales de empresas, organizaciones del gobierno y sociales consideradas no esenciales. Lo anterior, puso a prueba a diversas empresas que se vieron en la necesidad de migrar su forma de trabajo al llamado *home-office*, es decir, suspendían actividades presenciales; pero era fundamental seguir operando y ser productivas en línea. La migración al teletrabajo o *home-office* en México para algunas empresas y sus trabajadores parecía distante. Sin embargo, en esos momentos los empleados se enfrentaron con la necesidad de utilizar plataformas tecnológicas como medio de contacto y de coordinación con sus equipos de trabajo.

El momento de la multitarea había llegado, los empleados debían brindar seguimiento a los hijos durante las clases en línea, desarrollar las labores rutinarias del hogar, adaptar un espacio de trabajo para el *home-office* y fortalecer las competencias necesarias para brindar resultados expeditos frente a la escalada de despidos que se presentaron como resultado de la crisis económica a nivel global derivada del COVID-19.

En este sentido, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo estima que la Población Económicamente Activa pasó del primer al segundo trimestre de 2020 de 57,328,364 a 47,346,850 personas, prácticamente 10 millones de personas dejaron de ser Población Económicamente Activa. (INEGI, 2021) Mientras que de los 32.9 millones de población ocupada, 6.1 millones de empleados con carácter de subordinados se suspendieron de su trabajo. De estos 6.1 millones, el 44.2 % recibió parcialmente su ingreso. Los sectores que más empleos perdieron fueron Servicios y Gobierno, seguido de Comercio. (INEGI, 2020)

Ante tal escenario, numerosos empleados no se podían dar el privilegio de no brindar resultados de forma inmediata en la adaptación a la nueva forma de trabajo, el temor a un despido por la lenta o nula adaptación y productividad ante las tecnologías era y continúa siendo inminente. El ambiente en el que se desarrolló el teletrabajo estuvo marcado por el uso de plataformas como Skype, Teams o Zoom, lo que significó un reto para las empresas y las áreas de Recursos Humanos (RRHH), Sistemas y Finanzas al tener que costear las licencias y plataformas para el teletrabajo, así como la adquisición o el arrendamiento de los equipos de cómputo.

De acuerdo con cifras de INEGI (2020), en México derivado de la pandemia de COVID-19, un 23.5 % de la población ocupada trabajaba desde casa, aproximadamente 7.7 millones de empleados. Sin embargo, hubo distractores que influyeron en la productividad, adaptación y concentración de los trabajadores a esta novedosa forma de trabajo. Los tres principales distractores para los empleados que laboraron con la modalidad de teletrabajo, según una encuesta aplicada en la Ciudad de México, por parte de Kotaku.com fueron: los hijos, las entregas a domicilio (súper, comida, mensajería) y las mascotas (Forbes, 2021a).

Otras de las variables que influyeron desde marzo de 2020 en el desarrollo del teletrabajo han sido: contar con el equipo necesario; el 30 % de los trabajadores manifestaron no tener el equipo necesario para desarrollar sus labores; carecer de la capacitación adecuada, solo el 27 % de los trabajadores tomaron cursos de capacitación para el teletrabajo (INEGI, 2020). Sin embargo, las decisiones tomadas

por el gobierno de México, secundadas por gobiernos de algunas entidades federativas, llevaron a la reapertura de espacios públicos y de trabajo, entre las que destaca una premura por el regreso a las actividades educativas y del sector turístico. El regreso apresurado a las actividades cotidianas se encaminaría sin dudar hacia una nueva ola de contagios. Algunos países que fracasaron en su intento de retomar las actividades cotidianas presenciales fueron Francia, Alemania e Italia. (Jofré, 2020; Aguirre, 2021; CNN Chile, 2020; EFE, 2020; DW, 2020).

Por tanto, está en manos de los directivos de las organizaciones el optar por un modelo presencial, híbrido o totalmente en línea. Es innegable que esta pandemia ha representado obstáculos tecnológicos, de coordinación laboral y en gestión del talento humano; sin embargo, es una coyuntura sin precedentes para diversas organizaciones que se han dado cuenta que igualmente pueden ser productivas con el teletrabajo.

No obstante, existen empresas que al ver estas bondades han optado por reducir costos en rentas de locales y oficinas, algunas en las zonas y avenidas más caras de la Ciudad de México, lo que representó un alivio para sus finanzas. De igual forma, en el rubro de seguridad, la menor movilidad de las personas derivó en un beneficio patrimonial con la reducción de hasta un 20 % en el delito de robo de automóviles (Forbes, 2021b; Villanueva, 2021).

Lo expuesto nos permite reflexionar que el teletrabajo es un modelo que tiene bondades que permiten darle continuidad a la actividad laboral en tiempos atípicos, sería favorable impulsarlo, siempre y cuando la naturaleza de los puestos de trabajo y organizacional lo permitan:

- Se reduce el estrés por parte de los trabajadores quienes, por los traslados y la saturación del transporte como las vías de acceso a la Ciudad de México, diariamente viven una carrera contra el reloj por llegar a tiempo a sus trabajos. Esto se acentúa en los trabajadores que se trasladan de otras entidades federativas quienes deben de utilizar más de un transporte para llegar a sus centros de trabajo. A lo enunciado, se debe sumar la delincuencia que

diariamente permea en el transporte público, el cual afecta la economía, el patrimonio y que incluso, atenta contra la vida del trabajador al ser víctima de robo con violencia durante el trayecto a su centro de trabajo.

- Reducción de robos y de siniestros en los automóviles.
- Menor índice de accidentes de trabajo a causa de los trayectos.
- Menos retardos, ya que el trabajador no se debe de trasladar.
- No impacta la economía del empleado quien suele pagar estacionamientos públicos o parquímetros si su empresa no cuenta con estacionamiento propio.
- Se reduce sustancialmente el riesgo de contagios por COVID-19 u otra enfermedad, la cual puede ocasionar que el empleado u otros compañeros se ausenten de los centros de trabajo por contagios.
- Se disminuye la cantidad los “embotellamientos” en las ciudades, el transporte público se encuentra con mayor capacidad de brindar servicio y se contribuye a mejorar la calidad del aire en la ZMVM.

Es menester señalar que los beneficios enunciados deben estar armonizados con una cultura organizacional, la cual no solo se centre en los intereses de la dirección y socios, debe ser congruente y contar con políticas, programas y acciones concretas, en la búsqueda constante, obtención y fomento de una mejor calidad de vida para sus empleados. Se debe de pasar del discurso a la acción.

De igual forma, es fundamental que la organización respete las disposiciones que dicta la ley en materia de teletrabajo, cayendo en este supuesto las relaciones laborales que se desarrollen en más del 40 por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por esta (STPS, 2021).

En México como consecuencia de la pandemia, algunas empresas ya consideraron implementar de forma permanente un modelo híbrido o mixto de trabajo. Aunque en México se transita a la consolidación de esta forma de trabajo porque no siempre las empresas respetan los horarios de trabajo fijados y el derecho de desconexión, numerosas empresas consideran que por el hecho de estar el empleado en su casa

tienen la facultad de disponer de este las 24 horas del día, los siete días de la semana.

Lo anterior ha generado desgaste, hartazgo y ansiedad entre los trabajadores quienes manifiestan que trabajaban menos estando en oficina que en casa. Por tanto, es urgente erradicar esta práctica por parte de las empresas, ya que no están respetando el artículo 330 de la Ley Federal del Trabajo. Igualmente, no se favorece el cumplimiento de la NOM 035, la cual tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo (STPS, 2018).

Finalmente, y por lo expuesto, las empresas y sus áreas de RRHH tienen interesantes desafíos en materia productiva y de bienestar laboral. Algunos de los desafíos que requieren congruencia entre el discurso y la práctica de las organizaciones en materia de teletrabajo y RRHH son:

- Lograr el balance entre la vida personal y laboral del empleado, respetando, procurando y fomentando el derecho a desconexión. Este es un compromiso que tiene la autoridad laboral por cumplir.
- Por medio de una perspectiva de género lograr equidad entre las responsabilidades personales y familiares con que cuentan las mujeres quienes la mayoría de las veces están al cuidado de los hijos. En este sentido, brindarles las facilidades para el teletrabajo sería una acción socialmente responsable. Al igual que reducir los riesgos a los que están expuestas las mujeres al transitar solas en las calles.
- En relación con lo anterior, extirpar la idea de las empresas que un teletrabajador es menos productivo y comprometido que quienes asisten de forma presencial. En este aspecto la ley permite al empleador hacer uso de mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de las actividades del empleado, estas medidas deben utilizarse de forma responsable para no menoscabar la relación de confianza entre la empresa y el empleado.

- Reformular la manera en que se dará seguimiento a la productividad y la consecución de los objetivos de los empleados que trabajen de manera permanente desde casa, o que se encuentren en un modelo híbrido.
- Cumplir de forma honesta y cabal los costos derivados por los servicios de telecomunicación y electricidad. Por su parte, el trabajador hacer el uso correcto del equipo de cómputo y actuar con probidad.
- Si se opta por un modelo híbrido o mixto de trabajo, otorgar la certeza en materia de seguridad e higiene al empleado por medio de protocolos de actuación en caso de contagios por COVID-19, los cuales vayan más allá del aislamiento de un trabajador. Asimismo, privilegiar que los grupos vulnerables no entren en el esquema híbrido, al contrario, mantener a esos trabajadores en el modo teletrabajo.
- Tratar los datos en materia de salud de los trabajadores de forma responsable y con la privacidad adecuada ya que un trabajador contagiado puede ser estigmatizado por los compañeros del centro de trabajo.
- Brindar cursos de capacitación y sensibilización en materia de género, de competencias laborales para el teletrabajo, así como de las habilidades sociales y el comportamiento que como persona y empleado se debe procurar con el teletrabajo.

REFERENCIAS

Aguirre, I. (6 de mayo de 2021). Países fracasaron para el regreso a clases presenciales; México hará todo para que se pueda volver. *Línea Directa*. <https://lineadirectaportal.com/mexico/2021/5/26/paises-fracasaron-para-el-regreso-clases-presenciales-mexico-hara-todo-para-que-se-pueda-volver-410510.html>

CNN Chile. (4 de septiembre de 2020). Tras sólo 3 días del regreso a clases: Francia cierra 22 colegios por contagios de coronavirus. *CNN Chile*.

https://www.cnnchile.com/coronavirus/francia-cierra-colegios-contagios-coronavirus_20200904/

DW. (4 de septiembre de 2020). Cierran 22 escuelas en Francia debido al coronavirus. *DW*. <https://www.dw.com/es/cierran-22-escuelas-en-francia-debido-al-coronavirus/a-54811196>

EFE. (5 de septiembre de 2020). Primera semana de regreso a clases en Francia: cerraron 22 colegios por contagios. *Vanguardia*. <https://www.vanguardia.com/mundo/primer-semana-de-regreso-a-clases-en-francia-cerraron-22-colegios-por-contagios-FH2845520>

Forbes (28 de abril de 2021a). *Estos son los principales distractores de los capitalinos en home office: encuesta*. <https://www.forbes.com.mx/estos-son-los-principales-distractores-de-los-capitalinos-en-home-office-encuesta/>

----- (9 de febrero de 2021b). El Covid-19 disminuyó en 20% el robo de autos en 2020.

INEGI (2020) *Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovidml/2020/doc/ecovid_ml_presentacion.pdf

----- (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>

Jofré, V. (29 de septiembre de 2021). Los cierres tras el regreso a clases en Europa. *La Tercera*. <https://www.latercera.com/mundo/noticia/los-cierres-tras-el-regreso-a-clases-en-europa/SCGPSLNPY5DMDBN7FMLTMD4HO4/>

STPS. (23 de octubre de 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de la Federación*. http://www.dof.gob.mx/2021/STPS/STPS_110121.pdf

STPS. (11 de enero de 2021). Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo. *Diario Oficial de la Federación*.
http://www.dof.gob.mx/2021/STPS/STPS_110121.pdf

Villanueva, D. (9 de febrero de 2020). Por confinamiento, robo de autos cayó 20.2% en 2020: AMIS. *La Jornada*.
<https://www.jornada.com.mx/notas/2021/02/09/economia/por-confinamiento-cayo-20-2-robo-de-autos-en-2020-amis/>