

Guía del gerente para el incumplimiento por parte del personal de las Prácticas de Seguridad de COVID

Última actualización: 8 de julio de 2020

Los gerentes y supervisores del personal desempeñan un papel crucial en el cumplimiento de la misión de UNM, al tiempo que garantizan la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados. Por lo tanto, si el personal no cumple con las expectativas establecidas en la campaña “Traer de vuelta a la manada” de UNM u otras normas y políticas, los gerentes y supervisores deben abordar estos asuntos de manera rápida y adecuada.

Posibles áreas de incumplimiento por parte del personal de las Prácticas de Seguridad de COVID:

1. Negarse a completar la encuesta diaria de evaluación de síntomas de UNM
2. Negarse a reportar síntomas o una prueba positiva en el Portal de autoreporte de COVID-19
3. Negarse a usar un cubrebocas/cubierta facial
4. Negarse a presentarse a trabajar en el lugar de trabajo designado
5. Negarse a participar en protocolos de limpieza/desinfección
6. Negarse a mantener la distancia social en el lugar de trabajo.

Recursos que identifican las expectativas:

1. Expectativas de “Traer de vuelta a la manada” bringbackthepack.unm.edu/expectations-for-the-pack/index.html
2. Protocolos del lugar de trabajo de “Traer de vuelta a la manada” bringbackthepack.unm.edu/worksites-protocols/index.html
3. Comunicación diaria de evaluación de síntomas hr.unm.edu/docs/hr/symptom-screening-announcement.pdf
4. Declaración de la política de autoreporte hr.unm.edu/docs/hr/eeoc-ada-covid-policy-statement.pdf

Respuesta al incumplimiento por parte del personal de las Prácticas de Seguridad de COVID:

1. El supervisor identifica que un empleado no cumple con las directivas de las Prácticas de Seguridad de COVID.
2. Pregúntele al empleado por qué no está siguiendo las directivas de las Prácticas Seguras de COVID.
 - a. ¿La respuesta del empleado indica una posible necesidad de acomodación o modificación razonable del trabajo? De ser así, las opciones deben revisarse en 'Regreso al campus - Guía del departamento', consulte la sección titulada 'Derecho del empleado a acomodación razonable o licencia' hr.unm.edu/docs/hr/return-to-campus-department-guide.pdf.
 - b. ¿La respuesta del empleado declara negligencia involuntaria o mera negligencia? Si es así, pase al #4 a. y discuta con su Consultor de Recursos Humanos para determinar el enfoque apropiado.
 - c. ¿La respuesta del empleado indica un desprecio intencional, consciente, deliberado y/o flagrante de las consecuencias de violar las expectativas?

En caso afirmativo, pase al #4 y trabaje con su Consultor de Recursos Humanos para comenzar una acción disciplinaria.

3. Si las respuestas del empleado no proporcionan información suficiente, el supervisor debe comenzar a buscar datos.
 - a. ¿El empleado tenía una comprensión clara de las expectativas?
 - b. ¿Recibió el empleado las herramientas y el equipo apropiados (es decir, cubrebocas, artículos de limpieza/desinfección, etc.)?
 - c. ¿Facilitó el supervisor las directivas de prácticas de seguridad (es decir, proporcionó el equipo y las herramientas, la instalación de la estación de trabajo, el plexiglás, los horarios de trabajo, los esfuerzos de distanciamiento social como la cinta adhesiva en el suelo que marca 6 pies, etc.)?
 - d. ¿Hay alguna razón por la que el empleado cree que no puede cumplir con las expectativas? Si es así, que el empleado lo explique.
 - e. ¿Trabajó el supervisor con el empleado para implementar otras formas de mitigar el riesgo de propagación de COVID-19 mientras se ocupaba de las preocupaciones del empleado? El supervisor debe tener en cuenta que las necesidades operacionales son una consideración primordial. Consulte la Guía del Departamento en hr.unm.edu/docs/hr/return-to-campus-department-guide.pdf.
4. En consulta con su Consultor de Recursos Humanos, una vez que el supervisor haya completado la determinación de los hechos, tendrá que determinar si las acciones o inacciones del empleado fueron de hecho una violación de las expectativas de todos los empleados según lo dispuesto en la campaña de UNM “Traer de vuelta a la manada” u otras normas y políticas. Si el supervisor determina que el empleado violó esas expectativas, tendrá que determinar si la violación fue intencional, lo que guiará al supervisor en la aplicación de medidas disciplinarias u otras medidas correctivas para hacer frente a la violación.
 - a. Si el supervisor determina que el incumplimiento del empleado fue involuntario o por mera negligencia, como un error o una equivocación en el juicio, el empleado puede recibir un entrenamiento verbal o una conversación documentada en la que se explique claramente por qué es importante el cumplimiento de esas expectativas (véase más arriba) y que un mayor incumplimiento puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido. El nivel de disciplina debe determinarse sobre la base de la frecuencia de los casos y otros factores subyacentes.
 - b. Si, en consulta con su Consultor de Recursos Humanos, el supervisor determina que la violación de las expectativas por parte del empleado fue recurrente, intencional, a sabiendas, deliberada y/o en flagrante desconsideración de las consecuencias de la violación de las expectativas, el supervisor debe considerar que el empleado ha participado en una insubordinación que puso en peligro la salud, la seguridad y el bienestar de los estudiantes, el personal, los profesores y los visitantes de UNM.
 - i. Debido al carácter atroz de tal insubordinación, los supervisores deben dirigirse inmediatamente a reducir más prácticas inseguras en el espacio de trabajo. El supervisor debe emitir una advertencia escrita al empleado como primer paso en el proceso de disciplina progresiva, de acuerdo con la normativa existente en la Matriz Disciplinaria (hr.unm.edu/disciplinary-

[matrix](#)) en relación con las violaciones de las normas de seguridad de UNM.

- ii. Si se considera que el comportamiento del empleado contribuye a un ambiente de trabajo inseguro, el empleado debe ser enviado a casa hasta que se le imponga una disciplina o el empleado acepte cumplir con las expectativas (es decir, negarse a usar un cubrebocas, negarse a reportar los síntomas, etc.)
- c. La conversación documentada y la advertencia escrita deben incluir un lenguaje que deje claro al empleado que UNM espera que todos los empleados cumplan con las normas de seguridad identificadas en la campaña "Traer de vuelta a la manada". El supervisor debe explicar que UNM implementó las normas de seguridad en respuesta a las órdenes ejecutivas de la Gobernadora de Nuevo México y a la orientación de los Centros para el Control de Enfermedades, y que las normas tienen por objeto frenar la propagación de COVID-19 entre sus estudiantes, profesores, personal y comunidad. El supervisor debe explicarle además que UNM considera que el hecho de que el empleado no cumpla o se niegue a cumplir esas expectativas y normas de seguridad es una violación flagrante de sus políticas que puede dar lugar a medidas disciplinarias inmediatas y aceleradas hasta el despido.
- d. Como parte de la Advertencia Escrita o del proceso de conversación documentada, el supervisor debe reiterar claramente las expectativas descritas en "Traer de vuelta a la manada" y otras comunicaciones y revisar esas expectativas con el empleado. Estas expectativas deben incluir al menos todo lo siguiente:
 1. Completar la encuesta diaria de UNM sobre la evaluación de síntoma
 2. Usar un cubrebocas/cubierta facial
 3. Reportarse para trabajar en el lugar de trabajo designado
 4. Participar en los protocolos de limpieza
 5. Mantener la distancia social

Si el supervisor identifica un incumplimiento adicional de las directivas de prácticas seguras de COVID, debe realizar una investigación adicional y consultar con su Consultor de Recursos Humanos para tomar medidas disciplinarias adicionales. Los gerentes y supervisores pueden encontrar a su Consultor de Recursos Humanos visitando

lobowebapp.unm.edu/apex_ods/f?p=145:1.

Incumplimiento por parte de un cliente/visitante de UNM

Se aconseja a los departamentos que coloquen carteles que indiquen claramente las prácticas seguras de COVID requeridas para su área. Entre ellas se encuentran las señales que indican que es necesario utilizar cubrebocas para recibir el servicio y pueden incluir señales de flujo de tráfico direccional, así como marcadores de distanciamiento social. Los clientes/visitantes que no sigan estos protocolos pueden ser informados de que no pueden recibir el servicio hasta que los cumplan, a menos que la dirección de su departamento les aconseje lo contrario. El departamento debe tener a mano cubrebocas desechables para ofrecerlas a las personas que no los tienen.