

## HOME OFFICE Y LA NECESIDAD DE LAS EMPRESAS DE REGULARLO

Con motivo de la pandemia provocada por el virus SRA-CoV-2, el trabajo remoto o *Home Office* es hoy una realidad y esta modalidad no solo implica enviar a los trabajadores a su casa con computadoras y aplicaciones para videoconferencias, sino que es necesario generar diversos documentos, en los que se establezcan las reglas que permitan una adecuada implementación del trabajo remoto.

La pandemia de COVID-19 aceleró un sinnúmero de cambios en la vida diaria y laboral. Las discusiones relacionadas sobre la necesidad y efectividad del trabajo remoto quedaron superadas de un día para otro ante el confinamiento para evitar la propagación del virus. El trabajo remoto, tan discutido, se convirtió en una realidad, en una necesidad y, desafortunadamente, muy pocas empresas estaban preparadas para ello e, incluso hoy, existen un gran número de empresas que consideran que no es necesario hacer cambio alguno o implementar regulaciones especiales.

El trabajo remoto, diferente al trabajo a domicilio regulado por la Ley Federal del Trabajo, no cuenta con la regulación apropiada<sup>1</sup>; sin embargo, basados en la práctica y en las normas de otros países, es posible generar un marco regulatorio interno adecuado para que la empresa pueda mantener el control de la relación laboral.

El trabajo remoto no solo requiere una serie de capacidades humanas, de recursos humanos, gerenciales, entre otras, sino que, jurídicamente, requiere un marco normativo interno que lo regule, con el objeto de que los trabajadores conozcan las reglas aplicables y los patrones puedan aplicar sanciones en caso de incumplimiento. Incluso ahora, si se considera la próxima entrada en vigor de la segunda y última parte de la NOM-035-STPS-2018, es todavía más evidente la necesidad de contar con recursos internos que permita el adecuado desarrollo de esta modalidad de trabajo, no solo desde la perspectiva de los derechos y obligaciones de las partes, sino para lograr que los trabajadores conserven su salud física y mental.

Para ello, las empresas deben preparar documentos en los que se establezca y regule esta modalidad, abarcando la totalidad de posibilidades que se pueden presentar durante la relación de trabajo. Así, el trabajo remoto exige lo siguiente:

- Un análisis por parte de los patrones sobre qué puestos pueden estar sujetos a esta modalidad, ya sea de forma permanente o de forma intermitente durante los días de la semana, incluyendo el perfil de las personas que pueden laborar en esta modalidad.

---

<sup>1</sup> Actualmente existe una iniciativa que se discute en el Congreso de la Unión sobre el trabajo remoto; sin embargo, la misma debe ser discutida por la Cámara de Senadores.

- Una vez identificados los puestos que son susceptibles de trabajo remoto, se deberán identificar los documentos sobre los cuales se deben aplicar cambios:
  - Contrato colectivo de trabajo.
  - Contrato individual de trabajo.
  - Reglamento interior de trabajo.
- Preparar una política de trabajo remoto que incluya, entre otros puntos, lo siguiente:
  - Asignación de herramientas de trabajo y uso de tecnologías de la información para el desarrollo del trabajo.
  - Servicios necesarios para el desarrollo del trabajo (internet, telefonía, entre otros). Este punto requerirá un desarrollo adecuado para determinar costos y responsables de pago.
  - Duración de la jornada de trabajo e imposibilidad de trabajo tiempo extraordinario.
  - NOM-035-STPS-2018, incluyendo aspectos de estrés y mecanismos para informar temas de salud mental<sup>2</sup>.
  - Elementos de trabajo ergonómicos de acuerdo con las normas oficiales aplicables.
  - Confidencialidad de la información.
  - Reglas aplicables para conferencias telefónicas y videoconferencias (entorno de negocios, vestimenta, escenario de fondo, etc.).
  - Uso de redes sociales personales y publicación de información.
- Implementación de cambios y explicación de estos a los trabajadores, sobre todo, al equipo gerencial, el cual será el encargado de vigilar el cumplimiento estricto de las reglas.
- Generación de evidencias para conductas indebidas y aplicación de sanciones.
- Capacitación constante sobre habilidades gerenciales y marco normativo.

Una correcta regulación del trabajo remoto permitirá que la empresa cuente con reglas claras y precisas que permitirán que el desarrollo del trabajo sea adecuado, en virtud de que los trabajadores conocerán las reglas que les son aplicables, las obligaciones que debe cumplir y las consecuencias de su incumplimiento. También permitirá que los trabajadores desarrollen sus actividades con pleno conocimiento de las condiciones de trabajo y de sus responsabilidades, lo cual les permitirá generar un mejor ambiente de trabajo que les ayude a evitar problemas de salud física y mental.

**Farell & Yañez, S.C.** ha desarrollado cada uno de los documentos y estrategias antes señalados, con el objeto de ayudar a las empresas en la creación de estructuras normativas

---

<sup>2</sup> Existe una iniciativa de reforma en materia de “desconexión digital” que podría generar el derecho de los trabajadores para no atender cuestiones de trabajo vía correo electrónico, llamadas y/o videoconferencias durante horarios destinados al descanso.

internas adecuadas. Adicionalmente, al ser una Firma consciente de la evolución de la prestación de servicios legales, **Farell & Yañez, S.C.** tiene como misión y visión la creación de relaciones negocios duraderas mediante la generación de valor en los productos y servicios que se desarrollan, adecuando sus costos a las necesidades de las empresas.

En caso de requerir información adicional sobre los documentos y requerimientos antes descritos sobre el trabajo remoto y/o sobre otros servicios legales en material laboral, de seguridad social y migratoria, favor de contactar a los licenciados Arsenio Farell Martínez y/o Mario Alberto Yañez Cariño en el correo electrónico [contacto@fyabogados.mx](mailto:contacto@fyabogados.mx)

\*\*\*

*Este documento y su contenido no puede ser distribuido, copiado, duplicado, reproducido o vendido, ni para uso personal ni comercial. El contenido es propiedad de Farell y Yañez, S.C. y cualquier tipo de reproducción total o parcial de su contenido está totalmente prohibida, a menos que se solicite y se obtenga autorización expresa y por escrito de Farell y Yañez, S.C. Este documento y su contenido tiene únicamente fines informativos y, por ende, no constituye una opinión legal ni parcial ni definitiva, por lo que no debe ser utilizada como una alternativa al asesoramiento que, en todo caso, debe obtenerse directamente de profesionales. La aplicación e impacto del derecho puede variar sustancialmente dependiendo de las circunstancias de cada caso concreto. Dada la naturaleza cambiante de la legislación y de los hechos, la oportunidad del contenido pudiera ser limitada. De la información aquí contenida no puede inferirse que los autores asumen compromiso alguno de prestar servicios legales o cualquier otro asesoramiento o servicio profesional.*