



SALES BOYOLI

Especialistas Laborales

Asesores Integrales

**Guía para empleadores
sobre el trabajo desde casa
en respuesta al brote de la
COVID-19**

Anexo: Modelo de política sobre el trabajo desde casa

Una política sobre el trabajo desde casa es un elemento esencial de un plan de contingencia efectivo que asegure la continuidad de las operaciones, la productividad y la preservación del empleo. Se elabora sobre la base de la ley Federal del Trabajo, debiendo tomar en cuenta las políticas o las condiciones de empleo de la empresa o Institución, y está sujeta a cambios en respuesta a la evolución de las directrices y las necesidades de cada empleador.

El presente documento tiene por objeto proporcionar una guía práctica a las empresas o Instituciones que quieran elaborar una política de empresa sobre el trabajo desde casa. Si bien no existe una solución única para responder a todos los cambios en curso, en este modelo se enumeran los principales elementos que deben incorporarse a la política y otros que deben ser objeto de consideración para adaptarse a las diferentes situaciones y necesidades de cada centro de trabajo.

(a) Defina el Objeto

Describa una o dos frases que expliquen por qué la empresa está implantando el trabajo desde casa. Es importante señalar que el trabajo desde casa no es un derecho formal o universal de los trabajadores, sino una modalidad provisional y alternativa para asegurar la continuidad de las operaciones en respuesta a una emergencia, como la actual pandemia de la COVID-19 y el confinamiento forzoso, y está sujeta a cambios a medida que evolucione la situación.

Por ejemplo:

- ▶ *Se ha adoptado esta política sobre el trabajo desde casa en respuesta a la pandemia de la COVID-19 y a las directivas del Gobierno de implantar el trabajo desde casa siempre que sea posible. Esta política será revisada cuando las directivas o nuestras operaciones empresariales así lo requieran.*
- ▶ *El trabajo desde casa no es un derecho universal de los trabajadores sino una modalidad provisional y alternativa en respuesta a la pandemia de la COVID-19.*

(b) Defina lo que se debe entender por Trabajo en Casa

Formule una definición del trabajo desde casa en el contexto actual de la COVID-19. Tome en consideración la definición que figura en la Ley Federal del Trabajo (Artículo 311 Segundo Párrafo).

En resumen, el trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el personal trabaja desde su casa utilizando las TIC sin dejar de realizar sus tareas esenciales.

Por ejemplo:

- ▶ *El trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que un trabajador trabaja desde su casa, utilizando las TIC y realizando sus tareas profesionales esenciales.*

(c) Establezca su alcance y aplicación

Indique cuándo y a quién se aplica la política de trabajo desde casa, sus limitaciones y condiciones, así como otras políticas aplicables y vigentes. Es importante señalar que queda a discreción de la empresa implantar la modalidad del trabajo desde casa.

Por ejemplo:

- ▶ *El trabajo desde casa no cambia ni reemplaza los términos y condiciones de su contrato de trabajo ni modifica el cumplimiento de las políticas, reglas y prácticas empresariales vigentes.*
- ▶ *Esta política se aplica a todos los trabajadores que trabajan a distancia desde su casa. Todos los trabajadores deben estar familiarizados con el contenido de esta política.*
- ▶ *La decisión de implantar o no esta modalidad de trabajo es una prerrogativa de la empresa.*
- ▶ *La empresa se reserva el derecho de cambiar, modificar o interrumpir esta modalidad de trabajo respecto de todo trabajador en todo momento que considere oportuno, tras lo cual el trabajador deberá reanudar su modalidad ordinaria de trabajo.*

(d) Establezca quienes son elegibles

Emita una declaración sobre los criterios de elegibilidad de los trabajadores para trabajar a distancia desde su casa. Es importante señalar que el trabajo desde casa se implanta como respuesta a la COVID-19 para contener la propagación del virus, asegurar la continuidad del servicio y la productividad, y minimizar las repercusiones adversas en la calidad del trabajo, la producción o la calidad del servicio. Sobre la base de la idoneidad de los trabajos, el entorno doméstico y la capacidad del gerente para gestionar a trabajadores a distancia, algunos trabajadores no cumplirán los criterios de elegibilidad para trabajar desde casa.

Por ejemplo:

- ▶ *El trabajo desde casa implantado en respuesta a la COVID-19 es una medida preventiva para contener la propagación del virus y asegurar la continuidad de las operaciones y la productividad de nuestra fuerza de trabajo.*
- ▶ *Si bien se están tomando medidas para que todos los trabajadores puedan trabajar desde casa, es posible que algunos trabajadores no cumplan los criterios de elegibilidad para esta modalidad de trabajo debido a que sus tareas específicas o las funciones propias de su puesto o la situación de su entorno doméstico les impidan realizar el trabajo desde casa. El director del departamento estará en contacto directo con los trabajadores en cuanto a la elegibilidad para trabajar desde casa.*

salesboyoli.com

Vasco de Quiroga 1800, Desp. 1C entrada por Guillermo González Camarena,
Santa Fe C.P. 01210, CDMX, México.
Conm. + 52 (55) 5292 7444 infosalesb@salesboyoli.com

(e) Algunos Aspectos a Considerar

1. Cumplimiento de las políticas de la empresa o Institución.

La mayoría de las empresas tienen políticas vigentes que recogen una serie de obligaciones en el lugar de trabajo. Es importante señalar que todos los trabajadores que trabajen desde casa deben cumplir las políticas vigentes de la empresa, según corresponda.

Por ejemplo:

Todos los trabajadores que trabajen desde casa deben respetar las políticas de la empresa en materia de:

- ▶ *Seguridad y salud en el trabajo*
- ▶ *Uso de las TIC, protección de datos y confidencialidad*
- ▶ *Propiedad intelectual*
- ▶ *Código de conducta de la empresa*
- ▶ *Uso de herramientas y equipos de la empresa, como la computadora portátil, programas informáticos, etc.*
- ▶ *Redes sociales*
- ▶ *Medidas antidiscriminación/ antiacoso/de igualdad de oportunidades*

2. Remuneración y horas de trabajo

El trabajo desde casa no debe suponer una modificación del tiempo de trabajo, la remuneración, las prestaciones o las responsabilidades laborales. Sin embargo, cabe señalar que las circunstancias actuales pueden exigir cierta flexibilidad, previo acuerdo entre el empleador y el trabajador afectado y en cumplimiento de la Ley Federal Del Trabajo y la política de la empresa.

Por ejemplo:

- ▶ *Las horas de trabajo, la remuneración, las prestaciones y la situación laboral y las responsabilidades de los trabajadores no cambiarán.*
- ▶ *Debido a la situación actual, podrá permitirse cierta flexibilidad en el horario de trabajo previa aprobación de la empresa.*
- ▶ *A petición de los trabajadores y si es factible, el gerente podría autorizar un horario de trabajo específico, siempre que no se modifique el total de horas de trabajo semanales y se cumplan las políticas vigentes de la empresa.*
- ▶ *Todo cambio del total de horas de trabajo semanales deberá ser aprobado por el departamento de recursos humanos.*

3. Seguridad y salud

salesboyoli.com

Vasco de Quiroga 1800, Desp. 1C entrada por Guillermo González Camarena,
Santa Fe C.P. 01210, CDMX, México.
Conm. + 52 (55) 5292 7444 infosalesb@salesboyoli.com

Los empleadores tienen la obligación de establecer un entorno de trabajo seguro y saludable, por lo que deben garantizar que el lugar de trabajo en el hogar sea seguro, y deben velar por la salud de sus trabajadores, incluida la salud mental. También es importante destacar el deber de los trabajadores de protegerse a sí mismos y a los demás y de velar por su propia seguridad, salud y bienestar mental.

Por ejemplo:

- ▶ *Todos los trabajadores deben cumplir la política de seguridad y salud de la empresa (si la hubiese) cuando trabajen desde casa.*
- ▶ *Todos los trabajadores tienen la obligación de cuidar de su propio bienestar físico y mental cuando trabajen desde casa y responsabilizarse de estar físicamente activos, comer y dormir bien y hacer ejercicio regularmente.*
- ▶ *Es importante que todos los trabajadores mantengan el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, que se atengan al horario de trabajo acordado y que tomen los descansos necesarios para mantenerse activos y sanos.*

4. Equipos, herramientas y suministros

Es preciso destacar la postura de la empresa con respecto a los equipos, incluidos los equipos informáticos, los suministros o el mobiliario. Esa postura deberá dejar claro si, y en qué condiciones, la empresa proporcionará equipos para que los trabajadores realicen sus tareas desde casa. Estos abarcan, entre otras cosas, los equipos y programas informáticos, las líneas telefónicas, el acceso a Internet, el acceso a las aplicaciones del servidor y otros equipos y suministros aplicables que se consideren necesarios. También se debería destacar el deber de los trabajadores de cuidar los equipos y utilizarlos según las instrucciones impartidas.

Por ejemplo:

- ▶ *La empresa proporcionará las herramientas y equipos necesarios para que los trabajadores puedan realizar sus funciones desde casa, incluidos los equipos y programas informáticos, el acceso a Internet, el acceso a la aplicación del servidor, etc.*
- ▶ *El uso de los equipos, los programas informáticos, los dispositivos de transmisión de datos y el mobiliario, cuando sean proporcionados por la empresa, son para el uso exclusivo de las personas autorizadas y para fines relacionados exclusivamente con las operaciones de la empresa.*
- ▶ *Los trabajadores tienen la obligación de cuidar con diligencia de esas herramientas y equipos, y se pondrán en contacto con la empresa (con el departamento de tecnología o con el gerente) si surgiese algún problema con el equipo, los programas informáticos o la conectividad.*

5. Tecnología, protección de datos y seguridad

salesboyoli.com

Vasco de Quiroga 1800, Desp. 1C entrada por Guillermo González Camarena,
Santa Fe C.P. 01210, CDMX, México.
Conm. + 52 (55) 5292 7444 infosalesb@salesboyoli.com

El uso de la tecnología para el trabajo desde casa puede entrañar un mayor riesgo de ciberataques y violaciones de la confidencialidad, así como un mayor riesgo de ciberacoso. La mayoría de las empresas tienen una política de protección de datos, confidencialidad, seguridad y antiacoso para este fin.

Por ejemplo:

- ▶ *Es importante que todo el personal que trabaja desde casa lea, comprenda y cumpla la política de la empresa en materia de tecnología de la información y las comunicaciones para salvaguardar la protección, la confidencialidad y la seguridad de los datos.*
- ▶ *Dicho personal debe participar en la formación en línea sobre las TIC, a la que pueden acceder todos los trabajadores.*
- ▶ *Todos los gerentes y los trabajadores que trabajen desde casa deberán evitar causar perjuicios al utilizar las herramientas de comunicación laboral, incluidas las habilitadas por las TIC.*

6. Puesto de trabajo en casa

La política sobre el trabajo desde casa deberá recoger las directrices y los requisitos de la empresa en relación con la instalación del puesto de trabajo y los equipos, la seguridad, los costos, etc.

Por ejemplo:

- ▶ *El trabajador designará un espacio de trabajo en su casa para la colocación e instalación del equipo que se utilizará en condiciones de seguridad. Esa área acotada del hogar será considerada como el lugar de trabajo (todas las demás áreas del hogar del trabajador no se clasificarán como lugar de trabajo).*
- ▶ *El trabajador tiene la obligación de seguir las instrucciones de la empresa sobre el establecimiento y mantenimiento de un lugar de trabajo acotado seguro, saludable y profesional.*
- ▶ *Para el reembolso de los gastos incurridos, como la remodelación, las modificaciones eléctricas u otras mejoras en el espacio de trabajo en casa deberá obtenerse la aprobación previa de la empresa.*

7. Comunicación

La comunicación es esencial para el trabajo a distancia. Los gerentes y los trabajadores que trabajan desde casa deberían acordar cómo se pondrán en contacto. Es importante señalar que los trabajadores deben atender a sus superiores y compañeros de trabajo durante las principales horas de trabajo acordadas.

Por ejemplo:

salesboyoli.com

Vasco de Quiroga 1800, Desp. 1C entrada por Guillermo González Camarena,
Santa Fe C.P. 01210, CDMX, México.
Conm. + 52 (55) 5292 7444 infosalesb@salesboyoli.com

- ▶ *Los trabajadores que trabajen desde casa deben estar disponibles y atender a su gerente y compañeros de trabajo durante las horas de trabajo acordadas.*
- ▶ *El gerente y el trabajador acordarán el canal de comunicación y cómo se mantendrán en contacto, utilizando las TIC disponibles.*
- ▶ *Los trabajadores tienen la obligación de cumplir todas las normas, prácticas e instrucciones de la empresa.*

8. Criterios de rendimiento

Los empleadores deben especificar con mayor claridad los criterios de rendimiento esperados durante el trabajo desde casa. Sin embargo, la empresa debería reconocer que el trabajo desde casa ha sido implantado en una situación de gran urgencia; podría haber obstáculos en el hogar de los trabajadores que será preciso resolver. Por ese motivo, se debería conceder cierta flexibilidad sin dejar de exigir el rendimiento esperado.

Por ejemplo:

- ▶ *Los trabajadores deben mantener el mismo nivel de productividad y calidad de trabajo cuando trabajen desde casa.*
- ▶ *La profesionalidad, en términos de responsabilidades laborales, rendimiento efectivo y servicio al cliente, seguirá respondiendo a los exigentes criterios de la empresa.*
- ▶ *Los empleadores son conscientes de que podría haber obstáculos en los hogares de los trabajadores que podrían afectar al rendimiento laboral; los trabajadores que tengan problemas deberían ponerse en contacto con su gerente para evaluar la viabilidad del trabajo desde casa y la flexibilidad necesaria.*
- ▶ *Todo ajuste que deba hacerse de los logros y el rendimiento queda a la entera discreción del gerente, que tendrá en cuenta las circunstancias específicas de los trabajadores y los requisitos del trabajo.*

9. Cuidado de personas a cargo y otras responsabilidades familiares

El gerente y el trabajador deben ponerse de acuerdo sobre la manera de resolver la cuestión del cuidado de los niños y otras obligaciones personales que pueden afectar a la salud mental del trabajador. No obstante, es importante destacar que, si bien es posible que la empresa tenga que ampliar su margen de flexibilidad, incumbirá a los trabajadores la responsabilidad de organizar el cuidado de las personas que tengan a cargo y demás responsabilidades familiares, de manera que puedan realizar el trabajo desde casa. Los trabajadores tendrán que gestionar la situación, adaptarse a ella y realizar las funciones esenciales de su trabajo.

Por ejemplo:

- ▶ *Los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas dependientes y otras responsabilidades familiares en el hogar deberán tratar la situación con sus*

correspondientes gerentes y acordar una modalidad de trabajo desde casa más flexible, como horarios de trabajo diferentes, jornada reducida u horarios de trabajo con objetivos de trabajo reducidos o plazos flexibles cuando sea posible.

- ▶ *Si bien la empresa puede permitir cierto grado de flexibilidad, el trabajo desde casa podría ser incompatible con el cuidado de las personas a cargo y demás responsabilidades familiares. Competerá al trabajador tomar las medidas necesarias para el cuidado de sus familiares y desempeñar las tareas esenciales de su puesto de trabajo.*

10. Indemnización y responsabilidad civil

Los empleadores generalmente son responsables de la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y durante el tiempo de trabajo. Aún no hay una definición clara en la legislación mexicana sobre si podrían ser responsables de los accidentes laborales que se produzcan en el espacio de trabajo del hogar del trabajador durante el horario laboral. Las lesiones relacionadas con el trabajo que se producen mientras el trabajador desempeña las funciones de su puesto en el área de trabajo acotada del hogar suelen dar derecho a indemnización. Los empleadores podrán desarrollar o ampliar su política vigente de seguridad y salud para cubrir los hogares de los trabajadores que trabajen desde casa. Deberán comprobar que los trabajadores conocen la política, incluidos los procedimientos para informar sobre accidentes y enfermedades laborales o sobre cualquier problema de salud y seguridad.

Por ejemplo:

- ▶ *Si el trabajador se lesiona mientras realiza sus tareas laborales durante el tiempo de trabajo acordado en el área de trabajo acotada, el trabajador deberá informarlo de inmediato y se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.*
- ▶ *La empresa no asume ninguna responsabilidad por las lesiones que se produzcan en el espacio de trabajo del hogar del trabajador fuera del tiempo de trabajo, o por toda lesión no relacionada con el trabajo que pueda ocurrir en el hogar, aunque se produzca durante el tiempo de trabajo acordado con el trabajador.*

11. Emergencia y enfermedad

En la política podrá figurar una cláusula que oriente a los trabajadores sobre las medidas que deberán adoptar en caso de emergencia, como enfermedades y lesiones, cortes de electricidad o pérdida de la conexión a Internet. Los empleadores también podrán invocar el confinamiento o el cierre de la empresa como emergencia para activar la modalidad de trabajo desde casa.

Por ejemplo:

- ▶ *El trabajador que trabaje desde casa deberá notificar a su supervisor inmediato toda emergencia, como enfermedades, lesiones, cortes de energía o pérdida de conexión a*



Internet.

- ▶ *Si el cierre de una oficina o una emergencia impide que los trabajadores se desplacen a la oficina o trabajen en ella, previa consulta con su respectivo gerente o supervisor, los trabajadores deberán comenzar a trabajar a distancia desde su casa o en cualquier otro lugar adecuado, según lo acordado por la empresa.*

12. Gastos

Se implanta el trabajo desde casa para asegurar la continuidad de las operaciones y la preservación del empleo y, para ello, los empleadores y los trabajadores deben estar dispuestos a compartir responsabilidad y compromiso. El empleador debe dejar claro si correrá con los gastos que entrañará trabajar desde casa, ya que puede generar costos adicionales para los trabajadores, como la configuración de los puestos de trabajo, el acceso a Internet, la electricidad, el seguro. Como el reembolso es discrecional del empleador, el trabajador deberá pedir su aprobación antes de incurrir en aquellos gastos que considere necesarios para el trabajo desde casa.

Por ejemplo:

- ▶ *El trabajador debe solicitar la aprobación de la empresa antes de incurrir en cualquier gasto para trabajar desde casa mientras dure esta modalidad de trabajo.*

SALESBOYOLI

Especialistas Laborales

Asesores Integrales

salesboyoli.com

Vasco de Quiroga 1800, Desp. 1C entrada por Guillermo González Camarena,
Santa Fe C.P. 01210, CDMX, México.
Conm. + 52 (55) 5292 7444 infosalesb@salesboyoli.com

Bibliografía

ACAS (Servicio de Asesoramiento en materia de Conciliación y Arbitraje del Reino Unido). S. f. «Working from Home», disponible en <https://www.acas.org.uk/working-from-home>.

Denton. 2020. «Telework in Chile», abril de 2020.

ECIJA, 2020. «COVID-19-España: Preguntas frecuentes de empresas ante COVID-19», 23 de marzo.

Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2017. *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* (Luxemburgo y Ginebra).

Fundación de la Asociación Americana de Psiquiatría, Centro de Salud Mental en el Trabajo. S. f. «Working Remotely During COVID-19: Your Mental Health and Well-being».

IBEC (Confederación Irlandesa de Empresarios y Empleadores). 2020. «Remote Working during Covid19 outbreak – IBEC outline of key considerations», 11 de marzo.

Lexology. 2020. «Telework-Legal framework and financial support in view of COVID-19», 28 de marzo.

Messenger, Jon C. (coordinador). 2019. *Telework in the 21st Century, an Evolutionary Perspective*, documentos sobre el Futuro del Trabajo de la OIT (Edward Elgar y OIT).

Norton Rose Fulbright. 2020. «COVID-19: Working from home and employer reimbursement of remote-work expenses in California and beyond».

OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2020. «Orientaciones de la OIE sobre el teletrabajo en tiempos del COVID-19», abril.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2016. *Informe final: Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financiero, GDFTWEFS/2016/9*.

— — —. 2018. *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, Informe III (Parte B), Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra.

— — —. 2020a. «Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición – Estimaciones actualizadas y análisis», 29 de abril.

salesboyoli.com

Vasco de Quiroga 1800, Desp. 1C entrada por Guillermo González Camarena,
Santa Fe C.P. 01210, CDMX, México.
Conm. + 52 (55) 5292 7444 infosalesb@salesboyoli.com



———. 2020b. «Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic», Policy Brief, abril.

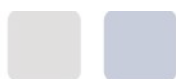
———. 2020c. «Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19», marzo.

———. 2020d. «Working from Home: Human factors/ergonomics considerations for teleworking», abril.

Organización Mundial de la Salud. 2020c. «Getting Your Workplace Ready for COVID-19», 19 de marzo. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [31 de marzo de 2020].

SHRM (Sociedad de Gerentes de Recursos Humanos). 2020. «Will Employees Continue Working from Home After COVID-19? One Company Says Yes», 30 de abril.

WorkSafe Victoria. 2020. «Minimising the spread of coronavirus (COVID-19): Working from home», 23 de marzo



SALESBOYOLI

Especialistas Laborales

Asesores Integrales

salesboyoli.com

Vasco de Quiroga 1800, Desp. 1C entrada por Guillermo González Camarena,
Santa Fe C.P. 01210, CDMX, México.
Conm. + 52 (55) 5292 7444 infosalesb@salesboyoli.com