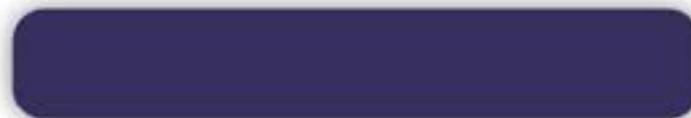


## HOMEOFFICE EN TIEMPOS DE COVID

Sabemos que en esta emergencia que estamos viviendo en el país muchas empresas implementaron el modelo del HOMEOFFICE dentro de sus empresas.

A continuación unos datos sobre el beneficio de este modelo expresado por la COPARMEX;

El trabajo desde casa o distancia en empresas y compañías con operaciones en la Ciudad de México **incrementa 28% la productividad**, además de que apoya la reducción de contaminación y saturación de avenidas principales.



# FAQs

## Homeoffice-COVID

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

## **1.- ¿El trabajo a distancia se encuentra regulado de manera específica en la Ley Federal del Trabajo?**

En materia de trabajo a distancia no hay legislación específica. Sin embargo, el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo establece que será considerado como “trabajo a domicilio” el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

En relación con el mismo y dado que no existe normatividad específica, son aplicables las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

## **2.- ¿Qué características debe tener el trabajo para que un empleado pueda trabajar de manera remota?**

No hay características legales específicas, en realidad atiende a las peculiaridades de las actividades para las que fue contratado el empleado. Asimismo, cuando la posición del empleado le permita desarrollar sus funciones de manera remota, esto puede pactarse por las partes en un convenio específico, en el propio contrato individual de trabajo o en una política de la empresa.

En la práctica la mayoría de las empresas cuentan con una política de “Home Office” en la que establecen los términos y condiciones en los se prestará el trabajo de manera remota, entre ellos la elegibilidad de los empleados al esquema de “Home Office”, la vigencia del mismo, la obligación del empleado de presentarse en el centro de trabajo cuando así se lo requiera el patrón, así como la posibilidad del patrón de modificar, suspender o cancelar en cualquier momento el esquema de trabajo de manera remota.

**3.- ¿Los trabajadores que prestan sus servicios de manera remota tienen derecho a las mismas prestaciones que un trabajador que acude al centro de trabajo?**

Sí, el trabajador tiene derecho a las mismas prestaciones establecidas para el resto del personal.

#### **4.- ¿Qué medidas pueden implementar los patrones para regular el trabajo remoto?**

Establecer una política de “home office”, en la que normalmente el patrón señala los términos y condiciones en los que se desarrollará el trabajo remoto que incluya entre otros los horarios de disponibilidad del empleado, el número de horas en las que el trabajador estará activo y disponible, los horarios de disponibilidad para actividades conjuntas por medios de telecomunicación, compartir agendas electrónicas a fin de que el patrón y los demás puedan verificar la disponibilidad del empleado y lograr una óptima planeación para el desempeño de las actividades conjuntas.

## **5.- ¿Qué pasa si un empleado no puede realizar su trabajo a distancia? ¿Tenemos que pagar su salario?**

El personal que no pueda realizar su trabajo a distancia y no pueda presentarse a laborar en el centro de trabajo por causas ajenas a él, tiene derecho al pago de su salario y prestaciones íntegras. De lo contrario, podría rescindir su relación laboral por causas imputables al patrón.

Sobre el particular, el 31 de marzo de 2020, la Secretaría de Salud Federal emitió un acuerdo que establece nuevas medidas para hacer frente a la emergencia nacional sanitaria por causas de fuerza mayor determinada por el Consejo de Salubridad General. Este acuerdo incluye la suspensión inmediata de actividades no esenciales del 30 de marzo de 2020 hasta al 30 de abril de 2020 (“Periodo de Suspensión”).

Continua en siguiente página

## **5.- ¿Qué pasa si un empleado no puede realizar su trabajo a distancia? ¿Tenemos que pagar su salario?**

Dichas medidas son de carácter obligatorio en toda la República Mexicana y tienen por objetivo combatir la dispersión y transmisión del COVID-19.

Durante el Periodo de Suspensión las actividades no esenciales deberán suspenderse de forma inmediata. [\(Haz clic aquí para descargar PDF Relaciones Laborales\)](#)

Todo el personal que esté en posibilidad de realizar sus actividades a distancia deberá continuar con sus labores y tendrá derecho al pago de su compensación total.

**6.- ¿El trabajo a distancia o home office, modifica las condiciones de trabajo (ej. salario y jornada)?**

En principio el home office no modifica las condiciones de trabajo tales como actividades, horarios y salario. Únicamente modifica el lugar en el que se desempeñarán dichas actividades.

## **7.- ¿El trabajo a distancia, da el derecho del pago a tiempo extraordinario?**

En estricto sentido el empleado que trabaje más de 48 horas semanales en jornada diurna estaría laborando tiempo extraordinario y en principio tendría derecho a reclamar el pago correspondiente. Sin embargo, en la práctica no existirán controles de asistencia ni puntualidad, por lo que es conveniente pactar desde la política de home office que el empleado no estará sujeto a los mismos.

## **8.- ¿Tiene el patrón obligación de proporcionar a los empleados las herramientas de trabajo para que los mismos puedan trabajar de manera remota?**

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de proporcionar a los empleados herramientas de trabajo. En principio el patrón también debe asumir el costo del internet y teléfono para que el trabajador pueda realizar el trabajo a distancia. Es recomendable que en la política de ‘Home Office’ quede pactado que estos gastos serán reembolsados por la Empresa exclusivamente durante el periodo de la contingencia sanitaria.

## **9.- ¿Cómo se debe garantizar la seguridad de la información y confidencialidad en trabajos a distancia o home office?**

En los mismos términos establecidos y aplicables a cuando el trabajador labora en el centro de trabajo, ya que estará utilizando las mismas herramientas al desarrollar sus funciones. Es obligación de todos los trabajadores guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos del patrón, así como asuntos administrativos e información cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.