



# MINI-GUÍA ESTRATEGICA

*Desconexión*

*Digital*

**en Esquemas  
Híbridos**

**Cómo Cumplir con la NOM-037, Evitar Riesgos y Potenciar  
una Cultura de Trabajo Equitativa.**




# ¿LAS MISMAS REGLAS PARA MUNDOS

## *Diferentes?*



El modelo híbrido es la nueva realidad, pero esconde una complejidad legal que pocas empresas han resuelto: ¿cómo se aplica la desconexión digital de forma justa y auditable cuando parte de su equipo está en casa y parte en la oficina?

El mayor riesgo de un esquema híbrido mal gestionado es crear, sin querer, dos clases de empleados con diferentes niveles de exigencia y estrés, lo que puede derivar en reclamos por trato desigual y burnout.



Esta guía le proporcionará el marco estratégico para diseñar una política de desconexión que sea unificada, equitativa y, sobre todo, a prueba de inspecciones.



Un Marco para la Certeza

# HORARIO CENTRAL *Unificado*

Establezca un bloque de horas (ej. 10:00 AM a 4:00 PM) donde toda la colaboración y comunicación síncrona es esperada, sin importar la ubicación del empleado. Fuera de este "horario núcleo", la comunicación debe ser asíncrona y no requiere respuesta inmediata.

**Tip Práctico:** Defina y comuniqué oficialmente este horario. Esto crea una expectativa clara para todos y es una evidencia auditable.



Un Marco para la Certeza



# JERARQUÍA DE CANALES DE *Comunicación*

No todas las comunicaciones tienen la misma urgencia. Eduque a su equipo para usar la herramienta correcta según la necesidad, reduciendo la presión de la inmediatez.

**Tip Práctico:** Regla sugerida: Email para asuntos no urgentes (respuesta en 24h). Chat para consultas rápidas (respuesta en horario núcleo). Llamada telefónica reservada únicamente para verdaderas emergencias operativas.



Un Marco para la Certeza

# LIDERAZGO EQUITATIVO Y *Consciente*

La política fracasará si los líderes no la modelan. Deben ser capacitados para gestionar equipos híbridos, aplicando las mismas expectativas de respuesta al personal remoto y al presencial.

**Tip Práctico:** Implemente capacitaciones para gerentes sobre el uso de herramientas como el envío programado de correos. Su ejemplo es la política más poderosa.



# Evalúe su Política Híbrida en 5 Minutos

Si responde "No" a una o más de estas preguntas, su empresa tiene un área de riesgo que debe atender de forma prioritaria.

## Checklist:


- 1 ¿Nuestra política de desconexión define un "horario núcleo" de trabajo obligatorio para todo el equipo, remoto y presencial?  
 Sí  No
- 2 ¿Tenemos reglas escritas y comunicadas sobre qué canal de comunicación (email, chat, llamada) usar para cada tipo de urgencia?  Sí  No
- 3 ¿Nuestros líderes han sido capacitados formalmente en la gestión de equipos híbridos para evitar la percepción de "doble jornada" en el personal remoto?  
 Sí  No



# Evalúe su Política Híbrida en 5 Minutos

Si responde "No" a una o más de estas preguntas, su empresa tiene un área de riesgo que debe atender de forma prioritaria.

Checklist:

- 
- 4** ¿La política de desconexión digital se incluye como un punto específico en el proceso de onboarding de todos los nuevos empleados?  Sí  No
  - 5** ¿El derecho a la desconexión se menciona explícitamente en los contratos o en el Reglamento Interior como un derecho del trabajador y una obligación del patrón?  Sí  No



# DE LA GUÍA A LA *Garantía*



Esta guía le proporciona el marco estratégico para gestionar la desconexión en un entorno híbrido. Es el primer paso fundamental.

Sin embargo, la redacción de una política que sea legalmente sólida, 100% auditable y adaptada a la cultura única de su empresa, requiere un análisis experto. Una cláusula mal redactada o una omisión pueden anular sus mejores intenciones.

**Proteja a su empresa de reclamos y sanciones.  
Transformemos juntos este complejo riesgo en una  
fortaleza para su cultura de trabajo.**

**Murillo  
Rivera**  
Abogados  
Laborales

