

Teletrabajo y su regulación a través de la NOM037

*Dra. Karla Arlaé Rojas Quezada
Integrante de la CROSS Nacional*

DIRECTORIO

C.P. y PCFI Héctor Amaya Estrella

PRESIDENTE

C.P. y PCCAG Ludivina Leija Rodríguez

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

L.C.P. y PCFI Rolando Silva Briceño

VICEPRESIDENTE FISCAL

C.P. y PCFI Edgar Enríquez Álvarez

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

L.C.C. Miguel Arnulfo Castellanos Cadena

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA EMITIDA POR LA AUTORIDAD”

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL CON CARGOS**

EDGAR ENRIQUEZ ALVAREZ	PRESIDENTE
DIDIER GARCIA MALDONADO	VICEPRESIDENTE
GISELA BEIRANA GUEVARA	SECRETARIA TECNICA
JULIANA ROSALINDA GUERRA GONZALEZ M.A.	TESORERA
CRISTINA ZOE GOMEZ BENAVIDES	ENLACE IMSS
ROBERTO CRISTIAN AGÚNDEZ ACUÑA	ENLACE INFONAVIT
ARTURO LUNA LOPEZ	COMITE EDITORIAL
DAMARIS VILLALOBOS PEREZ	CROSS INFORMA
MIGUEL ARNULFO CASTELLANOS CADENA	TEMAS TECNICOS
FRANCISCO JAVIER IBARRA MAYORAL	ENLACE LEGISLATIVO
JOSE GUADALUPE GONZALEZ MURILLO	
FRANCISCO TEODORO TORRES JUÁREZ	
KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA	ENLACE LABORAL
JAVIER JUÁREZ OCOTENCATL	ENLACE UNIVERSIDADES
LUIS ROBERTO MONTES GARCIA	ENLACE A FEDERADAS NACIONAL
MIGUEL A. SILVA PEDROZA	INTEGRANTE
MOISES VELAZQUEZ ORTEGA	INTEGRANTE
ANGELICA DOMINGUEZ MARQUEZ	INTEGRANTE
FIDEL SERRANO RODULFO	INTEGRANTE
BERNARDO GONZÁLEZ VELEZ	INTEGRANTE
JOSÉ SERGIO LEDESMA MARTÍNEZ	INTEGRANTE
MAURICIO VALADEZ SANCHEZ	INTEGRANTE
LEOBARDO TREVINO ESPARZA	INTEGRANTE
MARTÍN A. ANGULO PALAZUELOS	INTEGRANTE
RITA ESMERALDA AVITIA AGUILAR	INTEGRANTE
CRISPIN GARCÍA VIVEROS	INTEGRANTE
OSCAR DE JESUS CASTELLANOS VARELA	INTEGRANTE
EDUARDO LÓPEZ LOZANO	INTEGRANTE
VIRGINIA RIOS HERNANDEZ	INTEGRANTE
JOSE ANTONIO SUASNAVAR	INTEGRANTE
JOSE LUIS SÁNCHEZ GARCÍA	ASESOR
JUAN CARLOS DE OBESO ORENDAIN	ASESOR
PABLO HIDALGO AGUILAR	ASESOR
ÓSCAR GUEVARA GARCÍA	ASESOR
DIANA BERNAL LADRÓN DE GUEVARA	ASESOR
DAVID G. GARCÍA MORALES	ASESOR

Teletrabajo y su regulación a través de la NOM037

*Dra. Karla Arlaé Rojas Quezada
Integrante de la CROSS Nacional*

Introducción

En la última década, el teletrabajo ha experimentado un crecimiento importante, convirtiéndose en una modalidad cada vez más utilizada dentro de la dinámica laboral en esta era digital. Desde la pandemia se han desarrollado avances tecnológicos y cambios en la percepción del trabajo que han llevado a la necesidad de establecer regulaciones que aborden los desafíos y oportunidades asociados con esta nueva forma de empleo.

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto o trabajo a distancia, implica realizar las funciones laborales fuera de las instalaciones físicas de la empresa, utilizando herramientas tecnológicas para mantener la conectividad. Esto ha demostrado ser una solución eficaz para muchas empresas y empleados, permitiendo flexibilidad en los horarios, reducción de costos y acceso a un talento global. Sin embargo, una de sus desventajas es que se debe realizar en un lugar fijo preestablecido, situación que limita las posibilidades de los empleados de realmente elegir el lugar en dónde van a desarrollar sus labores según sus necesidades. Si bien, es un avance, tal vez explorar con modalidades más flexibles es la segunda fase de esta modalidad.

Contexto

La regulación del teletrabajo se ha convertido en un tema prioritario sobre todo para establecer normativas claras que proporcionen un marco legal que proteja los derechos de los empleados y garantice condiciones laborales justas. Diversos países han abordado la regulación del teletrabajo de manera diferente. Algunos han optado por enfoques flexibles, permitiendo a empleadores y empleados llegar a acuerdos individuales, mientras que otros han promulgado leyes específicas que definen las condiciones y derechos relacionados con el trabajo remoto.

En México el teletrabajo se regula en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el capítulo XII bis del Título sexto de Trabajos Especiales y con la **NOM-037-STPS-2023 (NOM037)** publicada en el Diario Oficial de la Federación del 8 de junio de 2023.

Cabe destacar que solamente se considerará teletrabajo cuando se realicen más del 40% de las labores en esta modalidad, en caso contrario solo se consideraría como un beneficio de “home office” que no conlleva obligaciones o derechos distintos a los de un trabajador ordinario. En este último supuesto se recomienda realizar la documentación necesaria que le dé soporte para efectos, sobre todo, de riesgos de trabajo.

Las regulaciones del teletrabajo dentro de la LFT abarcan aspectos como el derecho a la desconexión, la compensación por gastos relacionados con el trabajo remoto, la seguridad de la información y la protección de la privacidad. Además, se busca establecer pautas claras para la gestión del tiempo, la comunicación efectiva y la evaluación del desempeño en entornos virtuales.

Por su parte, para efectos de condiciones y seguridad y salud en el trabajo en modalidad de teletrabajo se creó la **NOM037**, con la finalidad de establecer los parámetros mínimos que se deben atender para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Antes de abordar la **NOM037**, se debe considerar a una Norma Oficial Mexicana (NOM) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) como el instrumento técnico que establece los criterios aplicables para garantizar la seguridad y salud de los empleados, así como garantizar que se encuentren en un medio ambiente y entorno laboral adecuado.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

La **NOM037** entró en vigor el pasado 5 de diciembre de 2023, lo que faculta a la STPS a realizar inspecciones y generar las multas correspondientes a quienes a la fecha no hayan cumplido con las obligaciones que esta Norma derivan, como son:

- Contar con un listado de las personas teletrabajadoras en el que deberá incluir: datos generales, actividades a desarrollar, puesto, domicilio para teletrabajar, equipo de cómputo y ergonómico otorgado, porcentaje de tiempo que realizará teletrabajo, entre otros.
- Generar y difundir una política para teletrabajar que incluya: horarios programados, descripción de procesos y calidad de trabajo, cómo prevenir riesgos de trabajo, acciones ante problemas de conectividad, directrices sobre la protección de datos, mecanismos no invasivos de reuniones y supervisión, avisos de cambio de lugar para teletrabajar, solicitud de reversibilidad a modalidad presencial, denuncia de violencia familiar, entre otros.

Cabe destacar que la NOM037 establece como recomendación **una revisión de la política cada tres meses.**

- Realizar la lista de verificación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo previas a la contratación y una vez contratados deberá ser periódicamente tomando como correlación la NOM-019-STPS-2011 por lo menos cada trimestre. **Esto puede ser realizado por la empresa, el empleado o la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (CMSH)**, además incluye toma de evidencia fotográfica, videos u otros.
- Proporcionar el equipo de cómputo, telecomunicaciones, silla ergonómica, aditamentos posturales y apoyo para electricidad e internet.
- Establecer los programas y periodos de mantenimiento de equipos a cuenta de la empresa.
- Capacitar, por lo menos una vez al año, sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la comprensión y aplicación de la política para teletrabajar, adicionalmente a los que requiera según el puesto que desarrolla.
- Realizar exámenes médicos previstos en la NOM-030-STPS-2009 que considere necesarios según la actividad que realiza el empleado.
- Respetar el derecho a la desconexión digital fuera de horarios de trabajo.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Pero en la modalidad de teletrabajo no solo existen obligaciones para el patrón, también el empleado tiene obligaciones especiales cuando labora en esta modalidad como son:

- Otorgar las facilidades para que la empresa o la CMSH realicen las verificaciones respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que el lugar elegido por el trabajador para teletrabajar incluye: iluminación, ventilación, condiciones eléctricas.
- Dar aviso inmediato al patrón cuando sus condiciones cambien o cuando requiera cambio de domicilio para teletrabajar, esto con el fin de realizar las acciones necesarias.
- Resguardar y conservar en buen estado las herramientas de trabajo, materiales y otros entregados por la empresa.
- Dar aviso inmediato de cualquier riesgo de trabajo que sufra.
- Participar en las capacitaciones, procesos de información, de supervisión u otro necesario para desarrollar su trabajo.

- Mantener limpia y ordenada su área de trabajo, disponer de un espacio apto para trabajar con privacidad en el que no sea molestado por terceras personas, tomar los descansos adecuados para teletrabajar, comunique situaciones de violencia familiar, entre otros que coadyuven para evitar riesgos de trabajo por agentes físicos, ergonómicos o psicosociales.

Cabe señalar que se debe alinear esta NOM con la NOM-035-STPS -2018, sobre todo lo que respecta al canal de denuncias de factores de riesgo psicosocial como la violencia familiar. Por su parte, la empresa deberá establecer las acciones a seguir en estos supuestos, considerando la sugerencia de la NOM037 de regresar a la persona a modalidad presencial temporal o definitivamente. Definitivamente, este tema es de los más sensibles que esta norma prevé.

Es recomendable revisar el punto 10 “Procedimiento para la evaluación de la conformidad” dentro de la NOM037, pues en este se detallan las formas en que los inspectores revisarán que se está en cumplimiento, así pues, se genera un listado de pruebas que aportaran claridad a los procesos que las empresas deben seguir para lograrlo.

Conclusiones

Si bien, la **NOM037** es una norma que busca prevenir riesgos de trabajo, aún quedan dudas respecto a cómo se definirán los nexos causales para determinar si el accidente o enfermedad ocurrido fueron en ejercicio o con motivo del trabajo, considerando que con motivo del trabajo es necesario tener pausas para alimento, sanitario, relajación y otros que al estar en el hogar, se puede prestar a riesgos distintos de los que pueden ocurrir en una empresa, por ejemplo, simplemente porque aproveches para lavar un traste, limpiar la casa o cocinar. Estas situaciones se irán aclarando con el paso del tiempo ya sea a través de las resoluciones del médico o inclusive en resoluciones ante tribunales. Es por ello que es y será trascendental la manera de llenar los formatos ST-7, con las actividades que se deberían realizar para que medicina del trabajo analice el nexo causal, porque además no habrá jamás testigos por parte de la empresa de los accidentes ocurridos.

Como se puede identificar, aunque esta modalidad ya se encuentra, hasta cierto punto, regulada dentro de nuestra legislación aún existen lagunas que complican algunos aspectos como por ejemplo la seguridad social, hablando específicamente de qué debe ser considerado como un riesgo de trabajo o en caso de violencia familiar de una persona contratada en modalidad presencial en otro Estado de la República y que según la **NOM037** debemos procurar la presencialidad.

Si bien es cierto, el trabajar desde casa tiene sus ventajas en costos, tiempos, mejora en la calidad de vida del trabajador, entre otros, también lo es que si no se regula de forma correcta puede causar bastantes problemas, así pues, la recomendación es que cuando se aplique esta modalidad será indispensable que sea de manera informada, sustentada y cumpliendo la normativa aplicable.

Por lo anterior, en aquellos casos en que se labore bajo la modalidad de teletrabajo es importante vigilar el cumplimiento completo de lo que establece la NOM037.