



COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS
"UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA", A.C.

Boletín No.55
Seguridad Social
y Laboral
SEPTIEMBRE 2022

COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

C.P.C., M.I. y Abogado
Felipe de Jesús Arias
Rivas
Presidente Consejo
Directivo

C.P.C. y M.I. Celia Edith
Vélez Gómez
Vicepresidente General

C.P.C. y M.I. Javier
Pérez López
Vicepresidente de
Calidad

C.P.C. Heliodoro Alberto
Reynoso Mendoza
Vicepresidente de
Asuntos Fiscales

"Por una contaduría
Pública con Excelencia y
Nacionalista"



ccpudg@ccpudg.org.mx
www.ccpudg.org.mx



"Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo -Condiciones de seguridad y salud en el trabajo"

INTRODUCCIÓN

El 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) Decreto mediante el cual se reformó el artículo 311 y la adición del Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que viene a normar los artículos 330-A al 330-K en materia de teletrabajo.

En el Segundo Transitorio se señala que el Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijas las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J el cual establece que las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del capítulo XII serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de Teletrabajo.

El 15 de julio de 2022, se publicó en el (DOF) el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo (Proyecto de Norma), aprobado por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) el 14 de junio de 2022, en su segunda Sesión Ordinaria.

MARCO NORMATIVO

Ley Federal del Trabajo.

Decreto publicado en el DOF el 11 de enero de 2021.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (Reglamento).

Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

DESARROLLO

El Proyecto de la Norma rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los patrones, centros de trabajo y lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras que utilicen las tecnologías de información y comunicación para el desempeño de sus labores en más del cuarenta por ciento de su jornada laboral semanal.

El objetivo es establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde realicen las actividades a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un ambiente seguro y saludable en el entorno en que prestan sus servicios.

El Proyecto de la Norma estará abierto a consulta pública a efectos de que los interesados, dentro de los 60 días naturales, contados a partir de la fecha de su publicación presenten sus comentarios ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo; la publicación definitiva entrará en vigor a los 180 días naturales a su publicación.

OBLIGACIONES DEL PATRON

De acuerdo con la LFT y el Reglamento, el patrón es responsable de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de sus trabajadores; esto implica aquellos colaboradores que laboran tanto en el centro de trabajo como los que ejecutan trabajos a distancia, para aquellos se establecen nuevas y abundantes obligaciones, y dada su importancia se transcriben:

5.1 *Contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras, con al menos la siguiente información:*

- a) Nombre del trabajador;*
- b) Sexo;*
- c) Puesto de trabajo;*
- d) Actividades a desarrollar;*
- e) Perfil de puesto;*
- f) Número telefónico de contacto;*
- g) Domicilio de la persona teletrabajadora, y*
- h) El (los) lugar(es) de trabajo acordado(s) con el patrón, con su(s) domicilio(s) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabajo.*

5.1.1 *El lugar de trabajo que la persona teletrabajadora acuerde con el patrón deberán cumplir con las condiciones siguientes:*

- a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.*
- b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.*

5.2 *Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras una Política de Teletrabajo, que:*

- a) Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras;*
- b) Instaure mecanismos de participación en el centro de trabajo a fin de evitar el aislamiento social del trabajador, incluyendo a través de reuniones presenciales o por medio de las TIC;*
- c) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo;*
- d) Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral;*
- e) Señale que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas teletrabajadoras deben ser iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;*
- f) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras;*
- g) Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades;*

- h) Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de la población teletrabajadora;*
- i) Establezca las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales;*
- j) Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo, y*
- k) Establecer los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes.*

En la Guía de referencia 4. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo.

5.3 *Informar a las personas teletrabajadoras de los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen, y de la posible exposición a los agentes y a los factores de riesgo, tanto ergonómico como psicosocial, así como de las posibles consecuencias para la salud asociados a estas exposiciones.*

5.4 *Contar con la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo a través de quien éste determine, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma.*

5.5 *Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón debe:*

- a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice.*
- b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.*

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo.

La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

En la Guía de Referencia 1, "Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo" se muestran ejemplos de preguntas para integrar el contenido de la lista de verificación que aplicará el trabajador, como aspirante o como persona teletrabajadora.

5.6 *Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo y que al menos contemple lo siguiente:*

- a) La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona teletrabajadora y el centro de trabajo;*
- b) Establecer los momentos, condiciones o causas en que la persona teletrabajadora asistirá al centro de trabajo;*
- c) Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y*
- d) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo.*

5.7 Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

- a)** Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;
- b)** Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y
- c)** Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.

5.8 Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades.

5.9 Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la presente Norma, capacitación al menos una vez al año a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.

5.10 Modificar la modalidad de Teletrabajo a trabajo presencial, en su caso, cuando la persona teletrabajadora le informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique el regreso al trabajo presencial.

5.11 Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.

5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, incluyendo o la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

5.13 Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

OBLIGACIONES PARA LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS.

Por otro lado, también se dictan obligaciones en el Proyecto de la Norma para las personas teletrabajadoras, que también por su importancia y magnitud se transcriben:

6.1 Brindar al Patrón, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

6.2 Observar la Política de Teletrabajo que establezca el patrón.

6.3 Informar al patrón cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón.

6.4 Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo.

6.5 Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6.6 Atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos por el patrón en el desempeño de sus actividades como persona teletrabajadora, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

6.7 Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo.

6.8 Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividades de teletrabajo y de la capacitación que le proporcione el patrón.

6.9 Avisar al patrón de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora.

CONDICIONES DE SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO

El proyecto de la Norma considera los diversos tipos de riesgos, y propone las recomendaciones para evitarlos.

1. **Factores de riesgo por agentes físicos:** Sustancias, actos inseguros, condiciones inseguras o peligrosas, ruido, sustancias químicas, vibraciones.

Recomendaciones para evitar riesgos de trabajo provocado por agentes físicos

Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

- a) Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;
- b) Iluminada, por luz natural o artificial, para evitar deslumbramiento por la pantalla del equipo de las TIC, debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;
- c) Con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y
- d) Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.

2. **Factores de riesgo ergonómicos:** Aquellos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimiento repetitivo o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, accidentes y enfermedades del trabajo, derivado del equipo, herramientas o puesto de trabajo.

Recomendaciones para evitar riesgos de trabajo provocados por factores ergonómicos

Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona teletrabajadora sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que se evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

- a) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona teletrabajadora pueda apoyar cómodamente los brazos, sin accesorios u obstáculos bajo la mesa que impidan la colocación cómoda de las piernas y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;
- b) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y
- c) En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo móviles.

En la Guía de referencia 6 se muestran algunas características que pueden servir para identificar una silla ergonómica.

3. **Factores de riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo del sueño vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivados de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de trabajo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado.

Recomendaciones para evitar riesgos de trabajo provocados por factores Psicosocial

- a) *Disponer de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad a la persona teletrabajadora cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan interferir, interrumpir, o afectar sus actividades;*
- b) *Se observe una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares;*
- c) *Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y*
- d) *Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral.*

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación o el adiestramiento a los trabajadores tutelado por la LFT como obligación patronal, en el Proyecto de la Norma establece las particularidades al respecto.

- a) *En el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, mediante la aplicación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para:*
 - 1) *Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;*
 - 2) *Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada y*
 - 3) *Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia trabajo-familia, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia;*
- b) *En la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el patrón;*
- c) *En los conocimientos necesarios, en su caso, para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para el Teletrabajo, y*

En el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. El proceso de capacitación o el adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta.

EVALUACION DE LA CONFORMIDAD

La autoridad laboral y las Unidades de Inspección acreditadas y aprobadas son los Organismos encargados de inspeccionar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a través de los Procedimientos para la Evaluación de la conformidad, establecidos en el proyecto de la Norma.

El patrón que contrate los servicios de una Unidad de Inspección acreditada y aprobada en los términos de la Ley de Infraestructura de la Calidad y su Reglamento, para evaluar la conformidad deberá emitir, cuando el centro de trabajo cumpla con lo previsto en el Proyecto de la Norma, un dictamen que cumpla con:

- a) *Datos de identificación del centro verificado:*
 - 1) *El nombre, denominación o razón social;*
 - 2) *El Registro Federal de Contribuyentes;*

- 3) *El domicilio completo;*
- 4) *El teléfono;*
- 5) *Correo electrónico, y*
- 6) *Su actividad principal;*
- b) *Datos de identificación de la unidad de inspección:*
 - 1) *El nombre, denominación o razón social;*
 - 2) *El número de acreditación;*
 - 3) *El número de aprobación otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;*
 - 4) *Numero de REPSE, y*
 - 5) *Su domicilio completo;*
- c) *Datos del dictamen:*
 - 1) *La clave y nombre de la norma;*
 - 2) *El nombre del verificador evaluado y aprobado;*
 - 3) *La fecha de verificación;*
 - 4) *El número de dictamen;*
 - 5) *La vigencia del dictamen;*
 - 6) *El lugar de emisión del dictamen;*
 - 7) *La fecha de emisión del dictamen, y*
 - 8) *El número de registro del dictamen emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al rendirse el informe respectivo en módulo del portal de servicios electrónicos, o plataforma que la sustituya.*

La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de inspección será de dos años, siempre que no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

TRANSITORIOS

En este apartado, el proyecto de la Norma establece cinco guías que no son de cumplimiento obligatorio, son herramientas que sirven de apoyo tanto al patrón como al teletrabajador.

GUÍA DE REFERENCIA 1 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

GUÍA DE REFERENCIA 2 Presenta una orientación para que el patrón determine si sus trabajadores son candidatos para realizar teletrabajo.

GUÍA DE REFERENCIA 3 Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar.

GUÍA DE REFERENCIA 4 Políticas de teletrabajo.

GUÍA DE REFERENCIA 5 Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica.

CONCLUSIÓN:

Indudablemente la contingencia sanitaria por la COVID 19, marcó un antes y un después en materia de trabajo a distancia. En México, las autoridades, patrones y trabajadores se enfrentaron a una realidad insospechada semanas antes de aquel fatídico marzo de 2020. El teletrabajo demostró ser, en ese momento, un mecanismo efectivo para el cumplimiento de algunas de las actividades laborales privilegiando la prevención de contagios.

Disminución de desplazamientos, reducción de ausentismo laboral, posicionamiento de la tecnología y de la comunicación son algunos de los beneficios para las empresas y trabajadores que lo implementaron y que se siguen replicando; de tal suerte que se considera que hoy existen alrededor de 13 millones de personas en nuestro país, que estarían en posibilidad de trabajar bajo esta modalidad.

ACLARACIÓN

El contenido del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral del Colegio de Contadores Públicos "Universidad de Guadalajara", A. C. y su objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:

PRESIDENTE:	L.C.P. M.D.F. y M.S.S. GERARDO ERNESTO MARTÍNEZ CHÁVEZ
VICEPRESIDENTE:	C.P.C. y M.D.F. MARÍA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
SECRETARIA:	C.P.C. MARÍA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ
	C.P.C. M.I. Y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
	C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA
	L.C.P. MARÍA GARCÍA QUIÑONES
	L.C.P. VICTOR VIAIRA FLORES
	C.P.C. GERARDO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
	L.C.P. EDITH URIBE MICHEL

Usted puede consultar éste y otros boletines en: <http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>
