



"NOM 37 SEGURIDAD EN EL TRABAJO A DISTANCIA"

**L.C.P., M.D.F. y M.S.S.
Gerardo Ernesto
Martínez Chávez
Presidente Consejo
Directivo**

**C.P.C. Fernando Santana
Ballesteros
Vicepresidente General**

**C.P.C., M.I. y Abogado
Felipe de Jesús Arias
Rivas
Vicepresidente de
Calidad**

**C.P.C. y M.I. Javier
Pérez López
Vicepresidente de
Asuntos Fiscales**

**"Por una contaduría
Pública con Excelencia
y Nacionalista"**



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



INTRODUCCIÓN

El 08 de junio de 2023 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Norma Oficial Mexicana 037-STPS-2023 (NOM) referente al Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento a la reforma de enero de 2021, cuyo objetivo principal es el establecer las condiciones de seguridad y salud aplicable a aquellos trabajadores que se encuentren laborando bajo la modalidad de Teletrabajo o comúnmente conocido como "Home Office".

Esta norma busca dar a conocer a los patrones los lineamientos a seguir en materia de seguridad laboral para aquellos colaboradores que estén laborando a distancia, siendo obligatoria 180 días posteriores a su publicación, esto es, el próximo 05 de diciembre de 2023.

MARCO NORMATIVO

Ley Federal del Trabajo
NOM 037

DESARROLLO

Todos sabemos que la pandemia vino a cambiar muchas cosas y en materia laboral no fue la excepción, desafió a los empresarios del mundo a cambiar su forma de trabajar, impulsándolos a buscar opciones para que los trabajadores pudieran desempeñar sus obligaciones laborales "sin salir de casa".

El Teletrabajo trajo consigo una serie de impactos en las personas, desde físicos hasta emocionales; aunque en un principio parecía más cómodo por evitar los traslados, planear mejor las actividades familiares, también se dieron situaciones que hicieron que este panorama se viniera para abajo, toda vez que se incrementaban las jornadas de trabajo, en ocasiones el trabajador tenía que estar conectado en más de un dispositivo o aplicación al mismo tiempo para que el patrón tuviera control de su desempeño y el entorno no siempre era el más adecuado desde un punto de vista de seguridad y salud.

El sustento jurídico del nacimiento de esta NOM se encuentra en el artículo Segundo Transitorio del Decreto, el cual hace referencia al 311 de la Ley Federal del Trabajo, de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021 al capítulo XII denominado "Trabajo a Domicilio" y que a la letra dice:

“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrá por las disposiciones generales de esta Ley.”

Es importante regularlo porque el Teletrabajo es una modalidad que seguirá en México, a pesar de que las medidas de la pandemia prácticamente desaparecieron, el trabajo a distancia seguirá, más que nada por la comodidad y los beneficios que otorga, generándose en nuestro país como en el resto del mundo un esquema híbrido combinando trabajos presenciales con trabajos a distancia.

De una lectura al artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo podemos decir que el Teletrabajo es una modalidad laboral subordinada donde el trabajador presta sus servicios fuera del centro de trabajo en más de un 40% de su jornada laboral, haciendo uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

La NOM 037 establece obligaciones tanto para el patrón como para los trabajadores que se encuentren en la modalidad de Teletrabajo, pero lo más importante son las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que explicaremos más adelante.

Empezaremos señalando cuáles son las obligaciones para el patrón con relación al personal trabajando a distancia:

- Elaborar un listado de los trabajadores que estén bajo esta modalidad con ciertos campos mínimos obligatorios.
- Establecer por escrito una política de teletrabajo cumpliendo con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo promoviendo principalmente la cultura de prevención de riesgos.
- Informar a los trabajadores y la comisión mixta de seguridad e higiene sobre los riesgos relacionados con el teletrabajo y la posibilidad de agentes y factores de riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Contar con la “Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo”, así como las medidas establecidas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- Permitir facilidades para que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene realice la validación de la “Lista de verificación de condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo”.
- Establecer y documentar el proceso de implementación del teletrabajo, para el centro de trabajo que cambie de una modalidad a otra (presencial y a distancia).
- Entregar los insumos necesarios para los trabajadores bajo esta modalidad.
- Establecer y documentar programas para proporcionar mantenimiento a los equipos destinados al manejo de las TIC.
- Proporcionar capacitación al menos una vez al año a los trabajadores, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.
- Establecer mecanismos para la reversibilidad de la modalidad de Teletrabajo a presencial, cuando el trabajador informe al patrón de alguna condición, o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que justifique el regreso al trabajo presencial, o porque así convenga a sus intereses.
- Practicar los exámenes médicos que corresponda a los trabajadores de conformidad con la NOM-030-STPS-2009, y dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que le reporten los trabajadores o sus familiares, cuando estén relacionados con un accidente en el lugar de trabajo, con motivo o en ejercicio de sus actividades de teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.
- Compartir los documentos resultados de aplicar esta norma y la Comisión de Seguridad e Higiene.
- Contar con mecanismos de atención en casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.
- Brindar el apoyo y facilidades necesarias para que los trabajadores participen en la Comisión de Seguridad e Higiene o en la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.

Por su parte, los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad tienen también obligaciones:

- Brindar por escrito a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, las facilidades para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el lugar que designó 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 para desempeñar sus actividades de teletrabajo.
- Cumplir con la política de teletrabajo.
- Informar al patrón y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o casos de fuerza mayor que impidan el desarrollo del Teletrabajo incluyendo acontecimientos traumáticos severos.
- Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso les proporcione el patrón para realizar el teletrabajo.
- Observar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y someterse a los exámenes médicos, de acuerdo con lo que establezca la NOM-030-STPS-2009.
- Atender las políticas y los mecanismos de protección de datos e información establecidos por el patrón en el desempeño de sus actividades.
- Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, al lugar de trabajo previamente acordado a fin de que se realicen las gestiones para comprobar que el nuevo lugar de trabajo propuesto satisface los requerimientos para que ahí se desarrolle el teletrabajo.
- Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividades de teletrabajo y de capacitación que le proporcione el patrón, así como en las reuniones presenciales o virtuales organizadas para evitar el aislamiento social.
- Avisar al patrón y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra.

Pero principalmente la NOM establece las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, las cuales implican lo siguiente:

- El trabajador deberá tener un área de trabajo limpia, ordenada, bien iluminada, con una temperatura y ventilación agradables, y un nivel de ruido que permita la concentración.
- Evitar riesgos de trabajo relacionados con factores de riesgo ergonómicos, el trabajador deberá disponer de un lugar de trabajo cómodo, esto es, tener un escritorio adecuado, una silla ergonómica y, si es necesario, accesorios ergonómicos o posturales para el uso de equipos de cómputo.
- Evitar riesgos laborales causados por factores de riesgo psicosocial, proporcionando un espacio que permita privacidad. Debe permitirse conciliar el trabajo con la vida familiar, tratar temas de violencia familiar. Deben proporcionar pausas y tiempos de descanso adecuados, y por último el patrón debe respetar el derecho a la desconexión después de la jornada laboral, durante pausas, en días no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Por otro lado, la NOM establece condiciones de Capacitación y adiestramiento que consisten en:

- La capacitación y adiestramiento para trabajadores proporcionada por el patrón que deberá incluir:
 - a) El reconocimiento de peligros en el lugar de trabajo, identificando riesgos por condiciones peligrosas, factores de riesgo ergonómico, y factores de riesgo psicosocial, especialmente aquellos presentes en el teletrabajo.
 - b) La comprensión y aplicación de la Política de teletrabajo.
 - c) Conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación para el Teletrabajo.

Es importante señalar que el proceso de capacitación o adiestramiento puede realizarse de manera remota, presencial o mixta, y forma parte de la jornada laboral.

El patrón opcionalmente podrá solicitar 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 con esta norma, dichos inspectores no visitarán los lugares de trabajo, sólo el centro de trabajo del patrón, la cual se hará mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas aplicando un cuestionario donde se analizarán los criterios de aceptación y de riesgos.

El resultado del dictamen emitido por la Unidad de Inspección tendrá una validez de dos años mientras no cambien las condiciones que sirvieron de base para su emisión. Cabe señalar que las evidencias de tipo documental o los registros a que alude la NOM podrán exhibirse de manera impresa o de manera digital y se deberán conservar por lo menos un año.

La vigilancia del cumplimiento de la NOM corresponde a la STPS.

Esta NOM entrará en vigor 180 días posteriores a su publicación, además se suma a las 44 NOM en materia de seguridad y salud publicadas por parte de la STPS.

CONCLUSIÓN:

Recordemos que la NOM 037 está próxima su inicio de vigencia, esto es el próximo 5 de diciembre de 2023, lo que busca es garantizar el bienestar de los trabajadores a distancia buscando un equilibrio entre la vida laboral y familiar, tal como lo hacen las NOM anteriores (030, 035 y 036) que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores proponiendo mejorar la productividad y desempeño del personal, resguardando la seguridad y salud en el trabajo.

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:	C.P.C. M.D.F. MARÍA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
VICEPRESIDENTE:	L.C.P. VICTOR VIAIRA FLORES
SECRETARIA:	L.C.P. EDITH URIBE MICHEL
	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
	C.P.C. GERARDO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
	L.C.P., M.D.F. y M.S.S. GERARDO ERNESTO MARTINEZ CHÁVEZ
	C.P.C. MARÍA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ.

Usted puede consultar éste y otros boletines en:

<http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>