



Aspectos relevantes de la NOM-037-STPS-2023 de Teletrabajo -Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Por: Esperanza Bobadilla Montes de Oca | Patricio Moreno Ramírez



En un artículo anterior abordamos de manera general **¿cómo se regula hoy el teletrabajo?** señalando sus desafíos y retos para las empresas y los trabajadores. Asimismo, en dicho artículo se hizo una breve revisión a las diversas reformas a la legislación en materia laboral ya existente y la creación de normas específicas a efecto de regular el tema; a este efecto se hizo un análisis al **PROY-NOM-037-STPS-2022**, el cual fue un primer paso a lo que sería la Norma.

En este sentido, el pasado 8 de junio de 2023 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la versión definitiva de la **NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo -Condiciones de seguridad y salud en el trabajo (NOM-037)**, la cual deriva del **Proyecto de la NOM** y de **las respuestas y comentarios hechos por parte de los interesados**.

A continuación, se hace un breve análisis de los cambios y adiciones que se hicieron en la versión final de la **NOM-037**:

- Se hizo una precisión respecto de los trabajadores objeto de la NOM-037, ya que en el Proyecto se les llamaba “*personas teletrabajadoras*” y en la versión final de la NOM se les llama “*personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo*”.
- Se adicionan las figuras de la “**Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad**” y la “**Comisión de Seguridad e Higiene**” las cuales estarán integradas por representantes de los trabajadores y patrones, a efecto de que dichas figuras sean quienes verifiquen las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo.
- Se adiciona la definición del Derecho de Desconexión el cual es: *Derecho de un trabajador a apartarse del trabajo (incluida la desconexión de las TIC, de manera digital) y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias, señalando expresamente que este derecho debe ser respetado para evitar riesgos provocados por factores de riesgo psicosocial.*



•Se adiciona la definición de **Política de Teletrabajo** la cual es: *Conjunto de reglas que regulan los términos en los cuales debe desempeñarse el Teletrabajo de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en el Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos, que además cumple con lo establecido en los artículos 330-C y 330-D de la Ley Federal del Trabajo.*

Cabe destacar que la **NOM-037 contiene** el Apéndice 1, **Política de Teletrabajo** el cual sin duda es una herramienta valiosa para que los patrones tengan un buen punto de referencia para llevar a cabo sus propias políticas y se encuentren en condiciones de cumplir con dicho ordenamiento.

•Se hicieron precisiones a efecto de aclarar las obligaciones tanto del patrón como de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

En el caso del **patrón** se señalan obligaciones como: i) contar en el listado actualizado con el tiempo (en porcentaje) que se usa para realizar Teletrabajo y un listado del equipo de cómputo y ergonómico que le será proporcionado, ii) otorgar facilidades para que la Comisión de Seguridad e Higiene realice la validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y iii) la práctica de los exámenes médicos correspondientes a su personal serán de conformidad con la NOM-030-STPS-2009.

Por parte del **trabajador** se señalan obligaciones como: i) cumplir con la política de teletrabajo, ii) observar con las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y someterse a los exámenes médicos, conforme a la NOM-030-STPS-2009 y iii) brindar a la Comisión de Seguridad e Higiene, las facilidades para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo o en los lugares de trabajo en donde desempeñan sus actividades de Teletrabajo.



- Se hace la precisión de que los lugares de trabajo propuestos por un trabajador aspirante a la modalidad de teletrabajo y convenidos con el patrón **deben ser fijos**.

Finalmente, es importante señalar que esta **NOM-037** entrará en vigor a los 180 días naturales posteriores a su publicación, es decir el 5 de diciembre de 2023.

No cabe duda de que esta es una norma que tiene como fin mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, pero también es una norma que prevé que estas personas cumplan con una serie de requerimientos, a efecto de que su desempeño sea óptimo y cumpla con las expectativas de las empresas. En este sentido, es claro que es necesario que las empresas comiencen a prepararse para la entrada en vigor de la **NOM-037** para lo cual deberán hacer un análisis integral de su situación laboral a efecto de que estén en posibilidad de tomar las medidas necesarias y se encuentren preparadas para las revisiones que las autoridades laborales lleven a cabo y eviten el riesgo de infracciones y multas; en **ANS Consulting** estamos a sus órdenes para asesorar a su empresa en el debido cumplimiento de sus obligaciones en esta materia.

Esperanza Bobadilla Montes de Oca
Patricio Moreno Ramírez
ANS Consulting, S.C. Práctica Legal Fiscal