

La nueva Norma Oficial Mexicana que regula las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo entra en vigor el 8 de diciembre

Diciembre 2023

Aquellas personas que presten al menos el 40% de sus servicios fuera del centro de trabajo de la empresa contarán con una regulación específica que determina sus derechos y sus obligaciones en el marco de esta relación laboral.

El 8 de junio de 2023, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la **NOM-037-STPS-2023. Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo (NOM-037)** que establece las condiciones de seguridad y salud para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo, que entrará en vigor el 8 de diciembre 2023.

La **NOM-037** tiene por objeto establecer las condiciones de seguridad y salud aplicables a los trabajadores que efectivamente se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo (es decir, aquellas personas que presten al menos el 40% de sus servicios fuera del centro de trabajo de la empresa), complementándose con algunas otras, principalmente con la **NOM-030-STPS-200. Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades** y la Ley Federal del Trabajo.

La **NOM-037** establece las obligaciones de los empleadores y empleados en esta modalidad, tendientes a proteger la salud, el descanso, prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno laboral y procurar su aplicación con perspectiva de género.

Dentro de los aspectos más importantes que considera la **NOM-037** se encuentran los siguientes:

1. **Obligaciones** a cargo del empleador y de la persona teletrabajadora

Empleador	Persona teletrabajadora
Tener un listado actualizado de las personas teletrabajadoras, que incluya: nombre, género, estado civil, perfil del puesto de trabajo, actividades a desarrollar, tiempo bajo la modalidad de teletrabajo (en porcentaje), número telefónico de contacto, domicilio, el o los lugares acordados para la prestación de los servicios a distancia, razón social y domicilio del centro de trabajo y un listado del equipo de cómputo y ergonómico otorgado a la persona trabajadora.	Brindar a la comisión mixta de seguridad e higiene las facilidades necesarias para comprobar las condiciones de seguridad y salud en su lugar de trabajo, por primera vez, y después con la periodicidad que se establezca.
El lugar de trabajo deberá disponer de conectividad para el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones,	Cumplir con la política de teletrabajo .

<p>contar con instalaciones eléctricas en buen estado, ventilación y condiciones ergonómicas, al igual que de iluminación, pudiendo el patrón realizar una comprobación física o virtual del lugar referido, a través de su comisión mixta de seguridad e higiene.</p>	
<p>Establecer por escrito, mantener y difundir una política de teletrabajo, que contemple temas como la desconexión de las personas trabajadoras, temas relativos a la perspectiva de género y temas particulares del tipo de relación.</p>	<p>Informar al empleador de cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo o de casos de fuerza mayor que impidan el desarrollo del teletrabajo, así como el daño o deterioro de las herramientas de trabajo.</p>
<p>Informar a las personas teletrabajadoras y a la comisión mixta de seguridad e higiene de la empresa, respecto de los riesgos relacionados con el teletrabajo, y de la posible exposición a agentes y a factores de riesgo.</p>	<p>En caso de que se requiera modificar el lugar de la prestación de servicios, se deberá informar al empleador por medio de un escrito básico para generar el escrito de cambio temporal de lugar de trabajo, el cual debe contener lo siguiente: fecha de elaboración, nombre de la persona trabajadora y descripción del cambio de domicilio.</p>
<p>Contar con la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, a fin de que se cumpla con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con el consentimiento de la persona trabajadora.</p>	<p>Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico, dar el mantenimiento que el patrón pueda llegar a solicitar o capacitar para implementar.</p>
<p>Otorgar las facilidades para que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene realice la validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo.</p>	<p>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 (se puede tomar como base lo que establece la Guía de Referencia II de la propia norma).</p>
<p>Realizar una segunda versión de la lista de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo para aplicarla periódicamente y constatar la continuidad de las condiciones en las que se realiza el teletrabajo.</p>	<p>Atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos por el empleador, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.</p>
<p>Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del teletrabajo para el centro de trabajo, dando las características específicas para que se pueda migrar de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa. Y garantizar la posibilidad de la reversibilidad de</p>	<p>Informar por escrito y con antelación al empleador de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, 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.</p>

esquemas, cuando así lo justifique, o porque así conviene a sus intereses.	
Proporcionar herramientas para la correcta práctica del teletrabajo, como la silla ergonómica, insumos y aditamentos necesarios para el adecuado desempeño de las labores.	Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividades de teletrabajo y de capacitación que proporcione el empleador, así como en las reuniones presenciales o virtuales organizadas para evitar el aislamiento social.
Establecer los programas que indiquen cómo se proporcionará mantenimiento a las herramientas de trabajo y demás aditamentos que se llegaran a entregar o fueran obligatorios.	Avisar al empleador y a la comisión mixta de seguridad e higiene de los riesgos de trabajo que sufra.
Proporcionar capacitación al menos una vez al año a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo. El proceso de capacitación o el adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta, y se deberá de documentar por la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad , en caso de que la empresa tenga una.	
Practicar los exámenes médicos que corresponda de conformidad con la NOM-030-STPS-2009 , y dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo. Se debe de involucrar la comisión mixta de seguridad e higiene y también recomendamos establecer estas cuestiones en el reglamento interior de trabajo .	
Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar, que incluyan el retorno a la modalidad presencial. Se debe de involucrar la comisión mixta de seguridad e higiene y también recomendamos establecer estas cuestiones en el reglamento interior de trabajo .	
Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la Norma a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene , como es la Lista de verificación, incluyendo o la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo. En el mismo sentido, se	

deberá garantizar la confidencialidad de la información que le proporcionen al patrón.	
Brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que las personas teletrabajadoras participen en la comisión mixta de seguridad e higiene o en la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad .	
Incluir los derechos sindicales de las personas teletrabajadoras de la empresa y, en caso de tener un contrato colectivo de trabajo y/o reglamento interior de trabajo, las disposiciones de la empresa en este rubro incluso relacionarlas con la política de teletrabajo .	

2. Las **comisiones de seguridad e higiene** en los centros de trabajo tendrán un rol principal en la aplicación y seguimiento de la **NOM-037**, por lo que es importante verificar -en lo que corresponda- el cumplimiento de la **NOM-019-STPS-2011**. Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene; la **NOM-030-STPS-2009**. Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades y; la **NOM-035-STPS-2018**. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo - Identificación, análisis y prevención.
3. Las **comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad**, por su parte, serán las encargadas de brindar formación relacionada con el reconocimiento de peligros en el lugar de teletrabajo. El proceso de capacitación o el adiestramiento podrá realizarse en modalidad remota, presencial o mixta, como parte de la jornada de trabajo.
4. Las definiciones establecidas dan mayor claridad al texto de la Ley Federal del Trabajo, realizando distinciones importantes. Así, se establece que el **centro de trabajo** es el lugar o espacio físico en el que concurren las personas que estén sujetas a una relación de trabajo y el **lugar de trabajo** es el espacio físico fijo y privado, fuera del centro de trabajo y ajeno a éste, convenido con el empleador para llevar a cabo el teletrabajo.
5. Se establecen **dos mecanismos** para que la comisión de seguridad e higiene determine si un lugar de trabajo cuenta con las condiciones idóneas para el desarrollo del teletrabajo.
 - I. El primero es a través de una visita al lugar de trabajo propuesto, previa autorización de la persona trabajadora.
 - II. El segundo, consiste en una herramienta elaborada por dicha comisión, mediante la cual se validará si el lugar de trabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo, a la que se ha denominado *Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo*, la cual será requisitada por la persona trabajadora.

Para corroborar la información asentada en lista de verificación antes mencionada, la comisión podrá solicitar a la persona trabajadora una comprobación a distancia del lugar de trabajo, o evidencias fotográficas o de video.

6. Para dar seguimiento periódico al mantenimiento de las condiciones idóneas del lugar en donde se realiza el teletrabajo, se deberá realizar una segunda versión de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo o una versión de seguimiento.
7. Definición específica de **nuevos derechos y términos** incorporados en la Ley Federal del Trabajo, como son:
 - a. **Desconexión.** Derecho 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, licencias, toma de alimentos y lactancia. El centro de trabajo no podrá comunicarse con las personas teletrabajadoras durante dichas pausas, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados. En horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el empleador y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior.
 - b. **Reversibilidad.** Derecho a cambiar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial, atendiendo a lo establecido en el artículo 330-G de la Ley Federal del Trabajo.
 - c. **Privacidad.** Los mecanismos de control establecidos bajo la modalidad de teletrabajo no deben trasgredir la esfera privada, ni interferir en la relación trabajo-familia, y deben ser proporcionales a su objetivo.
 - d. **Igualdad.** Los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.
 - e. **Persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.** Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar(es) fijo(s), distinto(s) al centro de trabajo y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores de teletrabajo.
8. En caso de que el lugar propuesto para teletrabajar no cuente con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá realizar teletrabajo.
9. El empleador tendrá la opción de contratar 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 el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana. En caso de que el centro de trabajo cumpla con lo previsto por la norma, se emitirá un dictamen con vigencia de dos años, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

Asimismo, la **NOM-037** propone los siguientes formatos y formularios informativos para ayudar a los empleadores a cumplir correctamente con las obligaciones previstas en dicha norma:

- Apéndice 1. Política de Teletrabajo.
- Apéndice 2. Selección de candidatos para el Teletrabajo.
- Apéndice 3. Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Apéndice 4. Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar.
- Apéndice 5. Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica.

Contacta con nuestros profesionales



Miguel Ángel Rocha

Counsel

miguel.rocha@garrigues.com

Más información:

[Laboral](#)

GARRIGUES

Corporativo Reforma Diana - Paseo de la Reforma, 412 - Piso 26

Col. Juárez – 06600 Ciudad de México (México)

T +52 55 1102 3570

F +52 55 1102 3599

info@garrigues.com

Síguenos en:



© 2023 J&A Garrigues, S.L.P. | La información de esta página es de carácter general y no constituye opinión profesional ni servicio de asesoramiento legal o fiscal.

garrigues.com