

Circular 2275-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la NOM del Teletrabajo.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 25 de julio del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

ENTREVISTA CON OMAR ESTEFAN

La NOM de Teletrabajo no es una camisa de fuerza para impedir la figura: STPS

El director de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo aclara que los candados que contiene el proyecto de NOM-037 buscan proteger la salud de las personas que laboran a distancia, además de ser de carácter preventivo ante diversos tipos de riesgos.

Ilustración EE: Nayelly Tenorio

Con las reglas plasmadas en el proyecto de **NOM de Teletrabajo** “no se están implantando candados o restricciones que no sean objetivos con los riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores”, señala Omar Nacib Estefan Fuentes, director de Previsión Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

En conversación con **El Economista**, el funcionario federal subraya que el proyecto que impulsan busca cuidar la salud de las personas que laboran bajo este esquema mediante [la identificación de las condiciones mínimas de trabajo](#) que deben tener.

La Norma Oficial Mexicana (NOM) que regulará las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo se encuentra en un proceso de consulta pública. Hasta ahora, el anteproyecto plantea un **mecanismo de verificación** que le permitirá a las empresas la evaluación del espacio de trabajo de sus empleados para definir si este es adecuado para realizar sus actividades sin afectar su salud.

“Faltaba en la ecuación otorgar una protección especial al trabajador para los riesgos de salud o de seguridad que puede tener o estar expuesto con motivo del teletrabajo. A través de esta norma cerramos este círculo en el cual estamos otorgando una protección que toque todas estas caras de lo que implica un **trabajo digno o decente**”, asegura Omar Estefan.

La **NOM-037-STPS-2022** se desprende de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que entró en vigor en enero del año pasado. El proyecto contempla la posibilidad de que [los empleadores visiten los lugares de trabajo de sus empleados](#) para corroborar las condiciones de seguridad y salud, o bien entreguen una lista de verificación a sus trabajadores para que respondan una serie de preguntas, como un *checklist*.

El objetivo de esta herramienta, explicó el director de Previsión Social de la STPS, es que los empleadores puedan identificar cuáles son los **factores de riesgo** para poder atenderlos.

“Cuando hablamos de la iluminación, no estamos pidiendo un estudio de iluminación, pero sí que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo no afecten la visión del trabajador ¿Te vislumbra o no? Es tan sencillo como eso, y la alternativa quizá aquí sea colocarse en otra posición o **hacer teletrabajo** en otra área”, ejemplifica.

En ese sentido, puntualiza que la norma no busca que cada persona cuente con un estudio en casa o un espacio muy específico para teletrabajar, pero sí contar con las condiciones

adecuadas para evitar daños a su **salud física y mental**.

Sin embargo, Omar Estefan considera que tanto empleadores como trabajadores deben estar conscientes que no todos cuentan con [las condiciones apropiadas para realizar teletrabajo](#) y eso se debe tener presente porque “intentar ponerle el esquema a la fuerza a la persona trabajadora cuando sus condiciones no son adecuadas, significa arriesgar su seguridad y su salud, y eso es algo que no consideramos viable”.

La **NOM de Teletrabajo** obliga al empleador y a los colaboradores a verificar cada lugar desde donde se realizarán tareas remotas. Esta misma evaluación se aplicará para quienes aspiren a laborar bajo en esta modalidad y, por lo tanto, a las nuevas contrataciones especiales para trabajo remoto.

Omar Estefan asegura que si bien los empleadores deberán **identificar los riesgos** por agentes físicos (ruido, ventilación, iluminación y temperatura) y agentes mecánicos, así como factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, el hecho de no cumplir con todos los criterios no determina que una persona no cuenta con las condiciones adecuadas para **realizar teletrabajo**, esto dependerá de cada caso, los riesgos que se detecten y las medidas que se puedan tomar para mitigarlos.

“La persona empleadora es al final del día la responsable de que las condiciones en las que se está teletrabajando sean las adecuadas. Por ejemplo, quizá cumpla con 17 puntos y los otros tres que faltan son solventables, o tengo 19 de 20 puntos y en ese restante no hay manera de solventarlo, en ese caso la persona no es **candidata al teletrabajo**. En un caso extremo, si una persona no cumple con todas las condiciones y el empleador sabiendo esto permite el teletrabajo, esa persona va a tener probablemente problemas en su salud”, apunta.

Retos del proceso de elaboración de la NOM

El primer reto que enfrentó el equipo técnico que diseñó el proyecto de la **NOM de Teletrabajo** fue conceptualizar en la regulación el domicilio donde la persona realizará el trabajo remoto,

señala Estefan Fuentes. “Si actualizábamos el supuesto de que el domicilio donde se realiza el teletrabajo es un centro de trabajo, entonces le aplicarían todas las normas y la fiscalización sería tradicional como en otro centro de trabajo”.

En ese tenor, la nueva norma hace referencia a “**lugares de trabajo**”, abriendo la puerta a la posibilidad de que las personas realicen sus actividades laborales desde su casa o cualquier otro espacio que acuerden con su empleador, siempre y cuando se verifiquen las condiciones de ese entorno.

“A la par de ese reto, teníamos el desafío de configurar una **protección adecuada** para el trabajador, entendiendo de que no existe la capacidad para que en un domicilio particular se apliquen a raja tabla ciertas normas como la iluminación o el equipo antincendios. No quisimos que la norma se configurara como una camisa de fuerza que evitara

el teletrabajo

, pero al mismo tiempo buscábamos cómo proteger al trabajador”, relata Omar Estefan.

Aunque el proyecto de NOM-037 plantea que las **condiciones de seguridad y salud** de cada espacio laboral sean verificadas por el empleador, esto no rompe del todo con la flexibilidad del esquema porque no se impone un lugar de trabajo específico. El objetivo, agrega, es que la obligación de corroborar que el entorno es seguro no se traslade al trabajador.

“En algún momento se planteó una idea romántica como teletrabajar desde la playa, pero lo que sucede ahí es que no hay un control en las condiciones de seguridad y salud en las que está trabajando una persona y le estamos trasladando irresponsablemente al trabajador estos costos que van a afectar su salud”, puntualiza.

Recordamos a ustedes que tenemos a sus ordenes el protocolo y los documentos para el Teletrabajo.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”