

There are no translations available.

Circular 2283-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre que debes de cumplir y tener para las inspecciones de autoridad.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 04 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

NOM de Teletrabajo: Todo lo que debes considerar para evitar inspecciones

La **NOM de Teletrabajo** regulará las condiciones de seguridad y salud de esta modalidad. Una vez que entre en vigor, todas las empresas que tengan personas laborando más del **40% de su jornada** fuera del centro de trabajo deberán atender las nuevas disposiciones. Para Marcela Calderón, socia de Seguridad Social y Servicios Fiscales en Remuneraciones de KPMG México, un aspecto relevante del proyecto de la norma son los puntos que inspeccionarán las autoridades.

“Esta propuesta prevé los lineamientos conforme a los cuales las autoridades laborales también realizarán **las inspecciones** y las autoridades de seguridad social calificarán los **riesgos de trabajo** en función con el cumplimiento que el patrón tenga en la prevención de los riesgos”, señaló la especialista durante el webinar

Reglas 2022 para el teletrabajo.

En ese sentido, consideró que [el proyecto de la NOM de Teletrabajo](#) no sólo ayuda a cuidar la salud de los trabajadores, también minimiza los riesgos que estaban latentes para las organizaciones al no contar con reglas claras sobre las condiciones adecuadas para implementar la modalidad.

“Un **riesgo de trabajo** si bien puede ser un accidente, también puede ser una enfermedad profesional y ésta puede generarse por una exposición constante a una posición determinada, por ejemplo. Ello tiene sus repercusiones, porque a la larga esta enfermedad o riesgo puede generar consecuencias como un costo asociado a una indemnización, multas por parte de autoridades de inspección y pago de cuotas al seguro de riesgos de trabajo. Por ello uno de los principales retos era atender estas condiciones de **seguridad y salud** como un mecanismo preventivo”, apuntó.

Desde el 15 de julio la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) sometió a consulta pública el proyecto de la Norma 037 de teletrabajo, un proceso que durará 60 días. Por ahora, se plantea que al menos en una **evaluación de conformidad**, el empleador esté en cumplimiento de la regulación cuando:

- Cuenta con una política de teletrabajo.
- Tiene un listado de los teletrabajadores, incluyendo el lugar de trabajo acordado.
- Tiene evidencia de que el espacio de trabajo pactado con el trabajador cuenta con condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Informa a sus teletrabajadores sobre los riesgos relacionados con la actividad que desarrolla.
- Verifica las condiciones de seguridad y salud de sus colaboradores remotos.
- Documenta la implementación del teletrabajo.
- Proporciona a las personas una silla ergonómica y los aditamentos necesarios para realizar sus tareas.
- Establece programas de mantenimiento a los equipos de trabajo.
- Capacita al menos una vez al año a los teletrabajadores en temas de salud y seguridad.
- Garantiza la reversibilidad de la modalidad.
- Da seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas trabajadoras bajo la modalidad.
- Cuenta con mecanismos de atención para casos de violencia familiar.

Mayor control por parte de las empresas

Desde la perspectiva de la especialista, la aplicación de la nueva norma llevará a las empresas a “tener un mayor control sobre [el cumplimiento de las obligaciones](#) ” para evitar riesgos por la responsabilidad que tienen los empleadores sobre las condiciones en las que los colaboradores trabajan de manera remota.

“Hay elementos objetivos que ya están regulados y que la norma pretende incorporar al teletrabajo, como las cargas de trabajo, la falta de control sobre el teletrabajo, la interferencia del trabajo en la vida personal. Todo esto nos lleva a tener un mayor conocimiento de cuál es el **contexto del teletrabajador**”, opinó.

En ese sentido, Marcela Calderón destacó que para las empresas será importante documentar [las listas de verificación](#) que entregarán a sus empleados para corroborar las condiciones en las que realizarán el trabajo remoto, pues será un elemento clave para que las autoridades laborales “validen el cumplimiento de las obligaciones vinculadas con la seguridad y salud en el trabajo desde un punto de vista físico como psicosocial”.

Hasta ahora, el proyecto propone **cinco tipos de riesgos** para la salud de las personas que trabajan en este esquema: por agentes físicos, mecánicos, químicos, psicosociales y ergonómicos.

Capacitación del personal, elemento esencial

Olivia Segura, socia de Asesoría en Capital Humano y Gestión de Talento de KPMG México, resaltó que uno de los elementos importantes que contempla el proyecto de NOM-037 para [prevenir riesgos en el teletrabajo](#) es la capacitación especializada que deberán recibir los trabajadores remotos y ésta no sólo debe ser únicamente para prevenir accidentes y enfermedades, también para un uso adecuado

de la tecnología e incluso en liderazgo.

“Los estilos de liderazgo y La cultura que podrían estar generando estos **riesgos psicosociales** por diferentes motivos. No necesariamente todas las organizaciones van a poder adaptarse de una forma ágil y eficiente a esta cultura que respete esta línea entre la casa y el trabajo”, indicó la especialista.

El **derecho a la desconexión**, que se reforzará con la NOM de Teletrabajo, será respetado en la medida que las organizaciones transformen su cultura y liderazgo. “Todo ello debe ser parte de la capacitación y ésta no sólo debe estar dirigida a las personas teletrabajadoras, también a los jefes de esas personas, que van a supervisarlas”, enfatizó.

Para Olivia Segura, la norma que se plantea le da un peso importante a la **conciliación entre la vida personal y laboral**

. “Los aspectos regulatorios atienden a una duda frecuente que surgió con la adopción del esquema de teletrabajo: ¿qué reglas aplica desde una perspectiva laboral, fiscal y de seguridad social”.

De acuerdo con KPMG, alrededor del **37% de la alta dirección** en México afirma que implementará el teletrabajo en sus empresas como una medida permanente y el 42% de estos ejecutivos asegura que contratará talento remoto, de ahí la importancia de tener claridad en las reglas que aplicarán para implementar esta modalidad laboral.

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