



UAF Control de Gestion <controldegestion_uaf@stps.gob.mx>
 jue 20/04/2023 09:21 a.m.

Marcar como no leído

Para: Cgmir,

Por instrucciones superiores y en atención al correo que antecede, el control de gestión de la Unidad de Administración y Finanzas,



Por medio del presente correo electrónico, la Unidad de Administración y Finanzas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene a bien expedir el siguiente:

ACUSE DE INFORMACIÓN RECIBIDA

NOTA: En el presente correo electrónico y la documentación anexa se notifican en cumplimiento de lo establecido en los artículos Segundo y Tercero del "Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para el intercambio de información oficial a través del correo electrónico institucional como medida complementaria de las acciones para el combate de la enfermedad generada por el virus SEAR-CoV2 (COVID-19)", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 2020 por la Secretaría de la Función Pública del gobierno federal de los Estados Unidos Mexicanos que establece las medidas que permitan la continuidad de las actividades de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal durante la contingencia derivada de la epidemia determinada por el Consejo de Salubridad General mediante Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de marzo de 2020 causada por el virus SARS-Cov2; por lo que el presente correo electrónico institucional constituye un medio de notificación de información oficial entre los servidores públicos de la Administración Pública Federal

De: Cgmir <cgmir@conamer.gob.mx>

Enviado el: miércoles, 19 de abril de 2023 05:12 p. m.

Para: Marco Antonio Hernández Martínez <marco.hernandez@stps.gob.mx>

CC: osea.garcia@stps.gob.mx; Daniela Wong Barcenás <daniela.wong@stps.gob.mx>; Alberto Montoya Martín Del Campo <alberto.montoya@conamer.gob.mx>; Andrea Ángel Jiménez <andrea.angel@conamer.gob.mx>; Gilberto Lepe Saenz <gilberto.lepe@conamer.gob.mx>; Isadora Fragoso Gayosso <isadora.fragoso@conamer.gob.mx>; Claudia Verónica López Sotelo <claudia.lopez@conamer.gob.mx>; Paola Guerrero Ballesteros <paola.guerrero@conamer.gob.mx>; Karla Ivette López Rivero <karla.lopez@conamer.gob.mx>

Asunto: Notificación de oficio CONAMER

LIC. MARCO ANTONIO HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Presente

Se remite oficio digitalizado como respuesta al anteproyecto denominado **"NOM-037-STPS-2023, TELETRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"**.

Ref. 14/0005/150323

En el presente correo electrónico y la documentación anexa se notifican en cumplimiento de lo establecido en los artículos Segundo y Tercero del "Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para el intercambio de información oficial a través del correo electrónico institucional como medida complementaria de las acciones para el combate de la enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 2020 por la Secretaría de la Función Pública del gobierno federal de los Estados Unidos Mexicanos que establece las medidas que permitan la continuidad de las actividades de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal durante la contingencia derivada de la epidemia determinada por el Consejo de Salubridad General mediante Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de marzo de 2020 causada por el virus SARS-Cov2; por lo que el presente correo electrónico institucional constituye un medio de notificación de información oficial entre los servidores públicos de la Administración Pública Federal, por lo anterior, **se solicita se sirva acusar de recibido el presente correo y confirmar que la entrega de la información fue exitosa**

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico, incluyendo en su caso, los archivos adjuntos al mismo, pueden contener información de carácter confidencial y/o privilegiada, y se envían a la atención única y exclusivamente de la persona y/o entidad a quien va dirigido. La copia, revisión, uso, revelación y/o distribución de dicha información confidencial sin la autorización por escrito de Secretaría del Trabajo y Previsión Social está prohibida. Si usted no es el destinatario a quien se dirige el presente correo, favor de contactar al remitente respondiendo al presente correo y eliminar el correo original incluyendo sus archivos, así como cualesquiera copia del mismo. Mediante la recepción del presente correo usted reconoce y acepta que en caso de incumplimiento de su parte y/o de sus representantes a los términos antes mencionados, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá derecho a ejercer acción penal, civil y/o cualquier otra en los términos de ley en base a los daños y perjuicios que esto le cause.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico, incluyendo en su caso, los archivos adjuntos al mismo, pueden contener información de carácter confidencial y/o privilegiada, y se envían a la atención única y exclusivamente de la persona y/o entidad a quien va dirigido. La copia, revisión, uso, revelación y/o distribución de dicha información confidencial sin la autorización por escrito de Secretaría del Trabajo y Previsión Social está prohibida. Si usted no es el destinatario a quien se dirige el presente correo, favor de contactar al remitente respondiendo al presente correo y eliminar el correo original incluyendo sus archivos, así como cualesquiera copia del mismo. Mediante la recepción del presente correo usted reconoce y acepta que en caso de incumplimiento de su parte y/o de sus representantes a los términos antes mencionados, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá derecho a ejercer acción penal, civil y/o cualquier otra en los términos de ley en base a los daños y perjuicios que esto le cause.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico, incluyendo en su caso, los archivos adjuntos al mismo, pueden contener información de carácter confidencial y/o privilegiada, y se envían a la atención única y exclusivamente de la persona y/o entidad a quien va dirigido. La copia, revisión, uso, revelación y/o distribución de dicha información confidencial sin la autorización por escrito de Secretaría del Trabajo y Previsión Social está prohibida. Si usted no es el destinatario a quien se dirige el presente correo, favor de contactar al remitente respondiendo al presente correo y eliminar el correo original incluyendo sus archivos, así como cualesquiera copia del mismo. Mediante la recepción del presente correo usted reconoce y acepta que en caso de incumplimiento de su parte y/o de sus representantes a los términos antes mencionados, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá derecho a ejercer acción penal, civil y/o cualquier otra en los términos de ley en base a los daños y perjuicios que esto le cause.



Asunto: Se emite Dictamen Final respecto de la Propuesta Regulatoria denominada **"NOM-037-STPS-2023, TELETRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"**.

Ref. 14/0005/150323

Ciudad de México, a 17 de abril de 2023

LIC. MARCO ANTONIO HERNÁNDEZ MARTÍNEZ
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Presente

Me refiero a la Propuesta Regulatoria denominada **"NOM-037-STPS-2023, TELETRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO"**, así como a su respectivo formulario de Análisis de Impacto Regulatorio (AIR), ambos instrumentos remitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y recibidos en la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (CONAMER) el 15 de marzo de 2023, a través del portal informático de este órgano administrativo desconcentrado¹.

Sobre el particular, con la emisión de la Propuesta Regulatoria se cumple con lo dispuesto en el artículo 330-J de la *Ley Federal del Trabajo*² (LFT) que señala que *"las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo"*.

En este sentido, la Propuesta Regulatoria y su AIR quedaron sujetos al procedimiento de mejora regulatoria previsto en el Capítulo III del Título Tercero de la *Ley General de Mejora Regulatoria*³ (LGMR); por lo que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 23, 25, fracción II; 26, 27, fracción XI; 68, 69, 70, fracción I; 71, primer párrafo y 75 de dicho ordenamiento, este órgano administrativo desconcentrado tiene a bien emitir el siguiente:

DICTAMEN FINAL

I. Consideraciones sobre el requerimiento de simplificación regulatoria

En relación con el requerimiento de simplificación regulatoria previsto en el artículo 78, primer párrafo de la LGMR, se observa que en el AIR correspondiente, así como en su documento anexo denominado *20230315132958_53601_AIR nom 037.pdf* se señala lo siguiente:

"Cuantificación de los ahorros por simplificación regulatoria que se generarán con la abrogación de la Norma Oficial Mexicana NOM-101-STPS-1994, seguridad – Extintores a base de espuma química emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El 8 de enero de 1996, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-101-STPS-1994, Seguridad – Extintores a base de espuma química.

¹ <http://cofemersimir.gob.mx/>

² Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de abril de 1970 y modificada por última vez el 27 de diciembre de 2022.

³ Publicada en el DOF el 18 de mayo de 2018 y modificada el 20 de mayo de 2021.





Dicha Norma Oficial Mexicana establece las especificaciones y métodos de prueba para el funcionamiento de los extintores a base de espuma química que son utilizados para combatir conatos de incendio clase B (causados por materiales líquidos y gases: gasolina, benzol, aceites, grasas, lacas, alquitranes, éter, alcohol, etc.), en los centros de trabajo.

Los extintores a base de espuma química son los aparatos portátiles o móviles, sin locomoción propia, destinados para apagar conatos de incendio, mediante descargas continuas de un emulsor o producto de una solución ácida alcalina.

Esta norma oficial, contiene disposiciones de carácter técnico, que regulan los detalles de los extintores, tales como: especificaciones físicas de diseño; construcción (materiales); recipiente; corona; collar; orificio de descarga; asa del extintor; depósito interior; funcionamiento; acabado; pintura; marcado, así como las disposiciones relativas al muestreo y pruebas sobre el extintor, entre otras.

Para cumplir con la primera parte, las especificaciones físicas que debe cumplir el extintor.

De acuerdo con el numeral 5.10 de la Norma Oficial Mexicana NOM-002-STPS2010, Condiciones de seguridad-Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo, es obligación de los patrones el contar en las áreas de los centros de trabajo clasificadas con riesgo de incendio ordinario, con medios de detección y equipos contra incendio, y en las de riesgo de incendio alto, además de lo anteriormente señalado, con sistemas fijos de protección contra incendio y alarmas de incendio, para atender la posible dimensión de la emergencia de incendio.

Asimismo, de conformidad con el numeral 7.17 de la citada NOM-002-STPS2010, se deben instalar extintores en las áreas del centro de trabajo, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Contar con extintores conforme a la clase de fuego que se pueda presentar;*
- b) Colocar al menos un extintor por cada 300 metros cuadrados de superficie o fracción, si el grado de riesgo es ordinario;*
- c) Colocar al menos un extintor por cada 200 metros cuadrados de superficie o fracción, si el grado de riesgo es alto;*
- d) No exceder las distancias máximas de recorrido, por clase de fuego, para acceder a cualquier extintor, tomando en cuenta las vueltas y rodeos necesarios. En el caso de los extintores clase B, si el riesgo es ordinario, se colocan cada 15 metros, y si es extraordinario, se colocan cada 10 metros.*

En el Programa Nacional de Infraestructura de la Calidad 2022 se señaló que esta Norma Oficial Mexicana sería cancelada toda vez que se trata de una norma de calidad de productos de uso generalizado, cuya emisión y vigilancia corresponde a la Secretaría de Economía. En esta tesitura, en el citado Programa Nacional de Infraestructura de la Calidad 2022, la Secretaría de Economía inscribió el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-202- SCFI-2017, Combate de incendios - extintores portátiles - capacidad de extinción, funcionamiento y construcción-especificaciones y métodos de prueba, el cual tiene como propósito establecer las especificaciones técnicas que permitan determinar el nivel mínimo de desempeño de los equipos extintores de incendios, así como de los distintos agentes de extinción que se utilizan para evitar o prevenir un conato de incendio, de acuerdo a criterio de riesgo aplicable.

Con base en lo anterior, se desprende que efectivamente es responsabilidad de la STPS, la emisión, seguimiento y derogación de la NOM-101-STPS-1994, actualizándose así, la hipótesis normativa contenida en el artículo 78 la Ley General de Mejora Regulatoria y el artículo Quinto del Acuerdo Presidencial.

Bajo la premisa de que todos los centros de trabajo deben contar con extintores, se presenta el siguiente análisis: De acuerdo con la información del comunicado de prensa Núm. 299/22, de fecha 26 de mayo de 2022, emitido por el INEGI, en México hay 5'528,698 negocios, entre los que predominan los del sector terciario, es decir, los que realizan actividades de comercio y servicios. El INEGI clasifica a los 5'528,698 negocios.



Con base en lo anterior, partimos de la premisa de que habría 5 millones 528 mil 698 negocios en los que presumiblemente habría al menos un extintor, aunque es posible que no necesariamente se utilicen equipos de los que se indican en la norma NOM-101-STPS-1994, seguridad – Extintores a base de espuma química.

En este sentido, la cancelación de esta NOM impactará a 5 millones 528 mil 698, negocios, si consideramos que en promedio cada equipo extintor pudiera tener un costo de \$3,024 en promedio (dependiendo la capacidad en kilogramos del equipo), el ahorro total sería de \$15,361,416,945.33, y ello considerando que cada centro de trabajo, en promedio tuviera 1 equipo. Este monto se elevaría considerando el número de equipos que tuvieran en cada centro de trabajo. En este sentido, si consideramos que los centros de trabajo tendrían al menos dos equipos, el costo es de \$30,722,833,890.67."

En este sentido, se observa que los ahorros generados por la abrogación de la NOM en comento serán del orden de \$30,722,833,890.67 pesos, mientras que los costos totales de cumplimiento por la emisión de la Propuesta Regulatoria serán de \$8,672,707,490.01 pesos.

Por otro lado, en cumplimiento a lo referido en el artículo 78, primer párrafo de la LGMR, respecto de la referencia expresa sobre el requerimiento de simplificación regulatoria, dicho compromiso se encuentra señalado expresamente en la Propuesta Regulatoria, en su apartado correspondiente a los "considerandos", mismo que a la letra indica:

"Que de conformidad con lo previsto por el artículo 78 de la Ley General de Mejora Regulatoria, así como el artículo Quinto del Acuerdo que fija los lineamientos que deberán ser observados por las dependencias y organismos descentralizados de la Administración Pública Federal, en cuanto a la emisión de los actos administrativos de carácter general a los que les resulta aplicable el artículo 69-H de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, con la finalidad de reducir costos de cumplimiento para los particulares, se abrogará la Norma Oficial Mexicana NOM-007-STPS-2000, Actividades agrícolas - Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas - Condiciones de seguridad. (ICS:65.060) emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 9 de marzo de 2001, con lo que se beneficiará aproximadamente a 5.4 millones de centros de trabajo de agricultores".

No obstante lo anterior, se observa que se hace referencia a otra NOM y no a la que la STPS señaló en el documento anexo al AIR antes citado (Norma Oficial Mexicana NOM-101-STPS-1994, seguridad – Extintores a base de espuma química emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) y sobre la cual se realizaron los ejercicios de cuantificación, por lo que se solicita a la STPS que, previo a la publicación de la NOM en comento en el Diario Oficial de la Federación (DOF) se modifique dicha referencia en la Propuesta Regulatoria.

II. Consideraciones generales

El teletrabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. En síntesis, el teletrabajo se trata de un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador.

El organismo señala la importancia del consentimiento en esta modalidad de trabajo *"el teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Se debe acordar el lugar de trabajo, las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada"* (OIT, 2020).



En este sentido, debido a la pandemia y la necesidad del confinamiento para la contención de la crisis sanitaria mundial, la OIT elaboró una guía práctica con el fin de proporcionar recomendaciones para alcanzar un teletrabajo eficaz y brindar apoyo a los responsables de la formulación de políticas en la actualización de políticas existentes y proporcionar un marco flexible mediante el cual tanto las empresas privadas como los organismos públicos puedan elaborar y actualizar sus propias políticas y prácticas de teletrabajo. Si bien la guía referida fue creada como respuesta a una emergencia (una crisis sanitaria o desastre natural), esta puede aplicarse al teletrabajo general.

Sobre lo anterior, cabe destacar que, para asegurar el bienestar de las personas trabajadoras y la continuidad de la productividad en el trabajo, la OIT señala ocho enfoques:

i. Tiempo de trabajo y organización del trabajo.

El *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo* de 2002 ofrece directrices sobre la organización del trabajo de las personas que trabajan a distancia (llamada soberanía de tiempo). Según este acuerdo la carga de trabajo y las normas de rendimiento deben ser las mismas a las de las personas trabajadoras que laboran en las instalaciones del empleador. Además, se identifican las áreas clave que requieren adaptación o atención particular cuando se ejerce el teletrabajo (protección de datos, la privacidad, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, el acceso a la formación, etc.).

Sin embargo, estudios de diversos autores señalan que la carga presentada por el teletrabajo tiende a ser mayor debido a la desaparición de los límites entre trabajo remunerado y vida personal.

ii. Gestión de desempeño.

Sorensen (2016), citado por la OIT (2020), concluye que el mejor método para la gestión del teletrabajo es la gestión de resultados, la cual identifica objetivos, tareas, hitos y la supervisión y discusión sobre el progreso del trabajo sin el peso de informes constantemente. Con el objetivo de brindar flexibilidad y autonomía a las personas teletrabajadoras.

iii. Digitalización.

La OIT (2020) define a la digitalización en el contexto de trabajo y el lugar del trabajo como *“el aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación, así como de las aplicaciones basadas en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración”*.

Si bien este fenómeno ofrece muchas oportunidades, los riesgos también son elevados. Las herramientas de rastreo y vigilancia de la actividad de trabajadores pueden ser una alternativa a considerar, sin embargo, se debe evitar caer en herramientas intrusivas como las de pulsaciones de teclado, movimientos de ratón o las de ubicación física. Los trabajadores tampoco tendrían que incurrir en gastos adicionales al realizar su trabajo desde casa.

iv. Comunicación.

La modalidad de teletrabajo a tiempo completo trae consigo el riesgo de aislamiento social, por lo que debe hacerse todo lo posible para ayudar a las personas teletrabajadoras a mantenerse en contacto con los supervisores, colegas y la organización en su conjunto.





v. Seguridad y salud en el trabajo (SST).

Es importante señalar que los empleadores tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para las personas teletrabajadoras a domicilio que para cualquier otro trabajador de la organización. Estas incluyen la identificación y la gestión de los riesgos laborales de las personas teletrabajadoras a domicilio⁴.

La OIT señala como los dos desafíos más reconocidos en la salud y seguridad de las personas teletrabajadoras a los riesgos psicosociales y a la ergonomía. Ante este marco se solicita a los empleadores, trabajadores y los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo estar conscientes de los riesgos asociados al teletrabajo.

Para hacer frente de manera eficaz a los desafíos de SST a los que se enfrentan las personas teletrabajadoras durante la pandemia coronavirus de 2019 o SARS-CoV-2 (COVID-19), muchas organizaciones optaron por establecer grupos de trabajo específicos, grupos directivos, o grupos de trabajo sobre bienestar, que incluyen representantes de los diferentes departamentos y sectores de la organización. A estos grupos de trabajo se les encomienda actualizar los documentos de política existentes y determinar las lagunas en materia de información y aptitudes. Además, deben poner en marcha medidas de capacitación, suministro de información y comunicación para garantizar que todos tengan acceso a la información sobre sus derechos y responsabilidades en materia de salud y seguridad de la fuerza laboral de la organización en esta situación.

vi. Consecuencias jurídicas y contractuales.

Como se ha expuesto anteriormente, la OIT dentro de esta Guía señala la importancia de dejar bien definidos elementos como los horarios, salarios, el apoyo y prestaciones, las asignaciones, los instrumentos técnicos y las medidas de salud y seguridad. Adicionalmente, destaca la importancia de la aclaración de las condiciones de los acuerdos de teletrabajo, en relación con la ubicación, el reembolso de los gastos relacionados con el teletrabajo, los cambios contractuales y los procedimientos de notificación en el caso de impedimentos para realizar el trabajo, enfermedad o accidentes de trabajo.

Con el fin de seguir velando por el cumplimiento de la legislación nacional y de sus propias políticas organizativas, se exhorta a la introducción de las siguientes medidas:

vii. Formación

Debido a las diferencias entre el teletrabajo a tiempo completo y el trabajo empresarial tradicional es importante identificar los retos y las oportunidades particulares de esta modalidad.

viii. Equilibrio entre trabajo y vida privada.

Uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las personas teletrabajadoras es la difuminación de los límites del trabajo y su vida personal, para fomentar el equilibrio, la OIT recomienda apoyar la gestión de los límites entre la vida laboral y la vida privada estableciendo expectativas claras sobre los resultados del trabajo y ofreciendo al mismo

⁴ Como regla general, el empleador es responsable de proveer, instalar y mantener el equipo necesario para el teletrabajo regular, a menos que el teletrabajador utilice su propio equipo (OSH Wiki, 2020).



tiempo a los trabajadores la flexibilidad de gestionar sus propios horarios de trabajo en función de sus necesidades individuales.

En este sentido, el 11 de enero de 2021 se publicó en el DOF el "Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo", el cual regula las condiciones y aspectos generales, el contrato de trabajo, las obligaciones de los patrones y los trabajadores, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las facultades de inspección de la autoridad laboral.

Sobre lo anterior, el artículo 330-J de la LFT que señala que "las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo".

Al respecto, la STPS estimó necesaria la emisión de la presente Propuesta Regulatoria con el objetivo de "establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo en donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral".

Por lo anterior, la CONAMER considera pertinente la expedición de la Propuesta Regulatoria, en virtud de que con ello se establecerán las condiciones elementales y las medidas específicas de prevención por adoptarse en los lugares de trabajo entre empleadores y las personas teletrabajadoras y deberán aplicarse con el fin de prevenir eventos que pongan en peligro su integridad física, vida y salud.

III. Objetivos regulatorios y problemática

Sobre dicho apartado, se observa que la STPS señaló que "la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 11 de enero de 2021, reconoció la necesidad de contar con un marco jurídico que estableciera las bases para desarrollar el teletrabajo, concebido como una forma de organización laboral subordinada que cuenta con los siguientes elementos:

Consiste en el desempeño de actividades remuneradas;

- *Se lleva a cabo en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, y*
- *Se utilizan primordialmente las tecnologías de la información y comunicación (para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.*

Las tecnologías de la información y comunicación son el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

- *Para considerar que existe teletrabajo, es necesario que más del 40% del tiempo de las actividades se desarrollen en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de*



teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta. De esta suerte, no se considera teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

- El teletrabajo presupone un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, el cual se debe hacer constar por escrito mediante un contrato de trabajo. De esta suerte, la modalidad de teletrabajo debe formar parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas. En caso de que los patrones no cuenten con un contrato colectivo de trabajo, deben incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo.

Es conveniente señalar que precisamente la Ley Federal del Trabajo en el artículo 330-G señala que el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, debe ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

De esta forma, el anteproyecto de norma oficial mexicana PROY-NOM-037- STPS-2023, TELETRABAJO – CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO tiene como objetivo establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo en donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral.

- Se prevé que sea aplicable en toda la República Mexicana y aplique a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Establece las obligaciones de los patrones en materia de teletrabajo, a saber:

- 1) Contar con un listado actualizado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo (numeral 5.1).
- 2) En los lugares de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo proponga y acuerde con el patrón deberán de disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. (Numeral 5.1, inciso a);

Se debe tomar en cuenta que conforme a lo previsto en el artículo 330-E, fracción III, los patrones deben asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.

- 3) En los lugares de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo proponga y acuerde con el patrón deberán de contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado y suficiencia de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas. (Numeral 5.1, inciso b). Lo anterior, considerando lo señalado en el numeral 7. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para esta obligación se considera lo previsto en el artículo 330-J de la Ley Federal del Trabajo. Dicha disposición señala que las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del Capítulo de teletrabajo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

- 4) Los lugares de trabajo propuestos por un trabajador aspirante a la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón, conforme al contrato colectivo o al reglamento interior de trabajo, deben ser fijos, siempre que éstos garanticen que se cuenta con lo requerido en los incisos a) y b) de este numeral y cumplan con lo establecido en los numerales 7.1, 7.2 y 7.3, inciso a). (Numeral 5.1.2).
- 5) Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una Política de Teletrabajo (en el apéndice 1. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo). (Numeral 5.2).



- 6) *Informar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, sobre los riesgos relacionados con el Teletrabajo, y de la posible exposición de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a agentes y a factores de riesgo (ergonómico y psicosocial). (Numeral 5.3.)*
- 7) *Contar con la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma, así como cumplir con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo que hayan sido establecidas por la Comisión Seguridad e Higiene, y que se contienen en la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo. (Numeral 5.4.)*
- 8) *Otorgar las 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 (incluidas las evidencias fotográficas o de video), a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma y la evaluación de los posibles riesgos el patrón (numeral 5.5), pudiendo optar por:*
- 9) *Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo. (Numeral 5.6).*
- 10) *Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente: silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar; los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral. (Numeral 5.7).*

Esta obligación se encuentra prevista en el artículo 330-E, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, la cual dispone que, en modalidad de teletrabajo, los patrones tienen la obligación especial de proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.

- 11) *Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades. (Numeral 5.8).*

Esta obligación se encuentra prevista en el artículo 330-E, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, la cual dispone que, en modalidad de teletrabajo, los patrones tienen la obligación especial de proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.

- 12) *Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la presente Norma, capacitación al menos una vez al año a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo. (Numeral 5.9).*
- 13) *Establecer mecanismos para la reversibilidad de la modalidad de Teletrabajo a presencial, cuando la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo 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 laborales, de acuerdo con lo que al respecto se hubiere asentado por escrito en cumplimiento con lo previsto por el artículo 330-G de la Ley. (Numeral 5.10).*

De conformidad con el artículo 330-G, el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, debe ser voluntario y debe ser establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad. En este sentido una de las razones que se reconocen para justificar el regreso al trabajo presencial es cuando la persona trabajadora le informe





al patrón de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifiquen el cambio.

- 14) *Practicar los exámenes médicos que corresponda a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo de conformidad con lo previsto por la NOM-030-STPS-2009, y dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo o sus familiares, cuando aquellas hayan sufrido 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. (Numeral 5.11).*
- 15) *Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene. (Numeral 5.12).*
- 16) *Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente. (Numeral 5.13).*
- 17) *Brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que, en su caso, las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo participen en la Comisión de Seguridad e Higiene o en la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad. (Numeral 5.14).*

De la misma forma se señalan como obligaciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo

- 1) *Brindar a la Comisión de Seguridad e Higiene, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo, 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, antes de figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, y después de serlo, con la periodicidad que corresponda. (Numeral 6.1).*
- 2) *Cumplir la Política de Teletrabajo que establezca el patrón. (Numeral 6.2).*
- 3) *Informar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo, incluidos aquellos acontecimientos traumáticos severos que hubiere presenciado o sufrido, con motivo o en ejercicio de su trabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción de las alteraciones o acontecimientos. (Numeral 6.3).*
- 4) *Resguardar y conservar en buen estado los equipos (incluidos los de cómputo), materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, les proporcione el patrón para realizar el Teletrabajo en su lugar de trabajo. (Numeral 6.4).*

Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 330-F, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las personas trabajadoras deben tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.

- 5) *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 NOM030-STPS-2009. (Numeral 6.5). Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 330-F, fracción IIIIV, el cual señala que las personas trabajadoras deben obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón.*
- 6) *Atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos por el patrón en el desempeño de sus actividades como persona trabajadora bajo la modalidad*





de Teletrabajo, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento. (Numeral 6.6). Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 330-F, fracción V, el cual señala que las personas trabajadoras deben atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

- 7) 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, en su caso, se realicen las gestiones para comprobar que el nuevo lugar de trabajo propuesto satisface los requerimientos para que ahí se desarrolle Teletrabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del cambio de domicilio. (Numeral 6.7).
- 8) 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, de acuerdo con lo que establece el Capítulo 8 de la presente Norma. 6.8).
- 9) Avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra. El aviso deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del acontecimiento. (Numeral 6.9).

Por otra parte, se establecen las disposiciones relacionadas con los organismos de evaluación de la conformidad (Numeral 9); del procedimiento de evaluación de la conformidad (Numeral 19); y de la vigilancia (Numeral 11). Finalmente, se prevé que una vez publicada, la Norma Oficial Mexicana entre en vigor a los 180 días naturales posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación".

Respecto a la situación que da origen a la intervención gubernamental, la STPS destacó que:

"Cumplir con la obligación prevista por la Ley Federal del Trabajo para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social prevea las condiciones mínimas de seguridad y salud que deben imperar en aquellos lugares en los que se lleve a cabo el teletrabajo.

Este anteproyecto se emite con el propósito de dar cumplimiento a la obligación específica establecida en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 11 de enero de 2021, en cuanto a la emisión de una norma oficial mexicana, de carácter general, que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el citado artículo 330-J. Como se ha mencionado, el 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo". Esta reforma a la Ley Laboral tuvo su origen en la Iniciativa presentada con fecha 9 de octubre de 2018, ante la Cámara de Senadores, con el "Proyecto de Decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el Capítulo XII bis la Ley Federal del Trabajo en Materia de Teletrabajo".

Por otro lado, se observa que tras el contexto mundial del COVID-19, la transición al teletrabajo fue adoptada por miles de empresas a lo largo de mundo; sin embargo, el proceso estuvo plagado de obstáculos y retos. Los más destacables son la cultura organizativa, la resistencia por parte de la dirección, la falta de herramientas y dispositivos informáticos inapropiados, procesos complicados, falta de habilidades y recursos de formación para apoyar a las personas teletrabajadoras, falta de directrices internas de salud y seguridad de trabajo en casa, legislaciones laborales deficientes y preocupaciones sobre la seguridad de datos.

En este sentido, la experiencia adquirida tras la pandemia ha abierto la puerta a la posibilidad de ampliar las modalidades de teletrabajo, aumentando la disposición de clientes y usuarios a aceptar estos servicios.





Según la OIT, "en el futuro, tanto las empresas privadas como los empleadores del sector público pueden considerar la posibilidad de que una mayor parte de su fuerza laboral teletrabaje después de la pandemia", por lo que se sugieren las siguientes medidas para la construcción de una "nueva y mejor normalidad".

- Actualizar o elaborar una política de teletrabajo y de retorno al trabajo basada en la experiencia del plan inicial de la COVID-19 que tenga en cuenta la información provista por parte de los trabajadores y la dirección sobre lo que funcionó bien, lo que se puede mejorar y la posible necesidad de inversión en las nuevas tecnologías digitales necesarias para que a largo plazo se realicen actividades comerciales a distancia y se trabaje de manera más eficiente.
- Es primordial que las personas trabajadoras y sus representantes también examinen las enseñanzas que se pueden extraer de la fase actual de la pandemia con respecto a la forma en que la dirección y los trabajadores hicieron la transición al teletrabajo, y que luego utilicen esas experiencias para modificar las políticas de teletrabajo existentes o iniciar nuevas políticas.
- Incluir directrices para la adopción de decisiones relativas a la protección de los grupos vulnerables dentro de la fuerza laboral, como los trabajadores con problemas de salud subyacentes, los trabajadores de edad avanzada, que pueden correr un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud graves, los trabajadores que comparten el hogar con una persona que tiene problemas de salud subyacentes, y las mujeres, que probablemente asumen de manera desproporcionada la responsabilidad de la prestación de los cuidados en caso de cierre de las escuelas o las instalaciones de cuidado (OIT, 2020a).
- Las trabajadoras embarazadas y las madres que han dado recientemente a luz son particularmente vulnerables durante cualquier crisis de salud; por lo tanto, los empleadores deben cumplir con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)⁵ de la OIT y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)⁶ y las recomendaciones conexas.
- Evaluar las diversas funciones dentro de la organización a fin de determinar si se pueden realizar mediante el teletrabajo, al menos parcialmente, combinado con un cierto número de días de trabajo en el lugar de trabajo del empleador. Actualizar la política de teletrabajo de la organización en base a estos resultados, así como los planes de teletrabajo individuales de los trabajadores.
- Considerar la posibilidad de enmendar las políticas de teletrabajo existentes para asegurarse de que se observen las condiciones de sus convenios colectivos.
- Evaluar de forma continua la experiencia de los trabajadores con el teletrabajo y supervisar sus necesidades cambiantes mediante encuestas, entrevistas, grupos de discusión y sesiones de preguntas y respuestas, a fin de garantizar que sus voces se incluyan en la formulación y la aplicación de futuras políticas de teletrabajo.
- Evaluar periódicamente las necesidades de aprendizaje de los trabajadores y directivos y desarrollar y ofrecer capacitación específica para mejorar las aptitudes y la confianza necesarias para las nuevas formas de trabajo, incluido el teletrabajo, otras formas de trabajo

⁵ International Labour Organization, 2000. Véase en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312328::es.

⁶ International Labour Organization, 1981. Véase en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312301::es:NO.





flexible (por ejemplo, sistemas de tiempo flexible), horarios escalonados, turnos alternos, horarios de rotación, etc.

Asimismo, la OIT sugiere la adopción de estas medidas a los responsables de la elaboración de políticas con el fin de fomentar un entorno propicio para el teletrabajo tanto en empresas privadas como en organizaciones públicas:

- Supervisar y evaluar la adopción de los incentivos financieros propuestos, así como el impacto de los esfuerzos desplegados en materia legislativa durante las etapas iniciales de la pandemia, aprender de estas enseñanzas y seguir avanzando sobre la base de los éxitos a fin de brindar un mejor apoyo a los empleadores para implementar el teletrabajo de manera efectiva.
- Si aún no lo han hecho, las autoridades nacionales deberían revisar sus planes operativos para hacer frente a la pandemia de COVID-19 en lo que respecta a la prevención y mitigación de las repercusiones sociales de la crisis, el teletrabajo y las esferas que pueden afectar de manera desproporcionada a los grupos vulnerables, como las mujeres, los ancianos, las personas con discapacidad, los migrantes, las familias monoparentales, etc.
- Diálogo social: Por último, pero no menos importante, es imperativo que los responsables de la elaboración de políticas hagan participar a los interlocutores sociales de las evaluaciones de las enseñanzas que pueden extraerse de la fase actual de la pandemia en lo que respecta a la forma en que la dirección y los trabajadores hicieron la transición al teletrabajo, y que luego utilicen esas experiencias para ajustar, según sea necesario, las políticas de teletrabajo existentes o iniciar nuevas políticas.

Por lo anterior, esta Comisión da cuenta de los objetivos y situación que da origen a la Propuesta Regulatoria, mismos que fueron proporcionados en el apartado correspondiente del AIR.

IV. Alternativas a la regulación

En lo referente al presente apartado, la STPS señaló que consideró diversas alternativas regulatorias y no regulatorias previo al establecimiento de la Propuesta Regulatoria como la mejor opción para atender la problemática antes señalada, a saber:

- a. No emitir regulación.** - Sobre dicha alternativa, la STPS destacó que fue descartada dado que *"como se señaló, no existen disposiciones específicas que señalen las condiciones de seguridad y salud que deben prevalecer en los lugares en los que se lleve a cabo el teletrabajo, por lo cual es necesario expedir el anteproyecto de norma oficial mexicana, además se reitera que es una obligación que señala la propia Ley Federal del Trabajo"*.
- b. Esquemas de autorregulación.** - En lo que respecta a dicha alternativa, esa Dependencia destacó que fue descartada ya que *"es obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social identificar, a través de la norma oficial mexicana, cuáles son las condiciones mínimas de seguridad y salud que deben prevalecer en los lugares en los que se preste el teletrabajo. No es posible establecer un esquema de autorregulación en esta materia, toda vez que de hacerlo existirían diversos criterios e interpretaciones por parte de los sujetos obligados, en cuanto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que impedirían lograr la finalidad que se busca, la cual es conservar la salud de los trabajadores"*.



- c. Esquemas voluntarios.** - Dicha alternativa fue descartada por la STPS en razón de que *“establecer esquemas voluntarios no es una alternativa. Es obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social identificar, a través de la norma oficial mexicana, cuáles son las condiciones mínimas y obligatorias de seguridad y salud que deben prevalecer en los lugares en los que se preste el teletrabajo. No es posible establecer un esquema voluntario en esta materia, toda vez que de hacerlo, habría sectores que no tomarían en cuenta la importancia de contar con medidas de seguridad y salud en los lugares en los que se preste el teletrabajo y, por lo tanto, podrían poner en riesgo la salud de los trabajadores”*.

Por otro lado, la STPS señaló que la Propuesta Regulatoria es la mejor opción para atender la problemática que da origen a la intervención gubernamental, ya que *“la expedición de una norma oficial mexicana es la única opción jurídicamente viable. Como se señaló anteriormente, de conformidad con lo previsto en el artículo 330-J de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados en el marco del teletrabajo, deben ser establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana”*.

Al respecto, se observa que la STPS contestó el requerimiento del formulario del AIR en materia de evaluación de alternativas de la regulación.

V. Impacto de la regulación

- i. Disposiciones y obligaciones diferentes a trámites

Sobre dicho apartado, considerando la información proporcionada por la STPS en el AIR, se identifica que con la emisión de la Propuesta Regulatoria se establecen obligaciones para los sujetos regulados, las cuales versan sobre lo siguiente:

Cuadro 1. Acciones regulatorias identificadas por la STPS	
Referencia en el anteproyecto	Justificación
Numeral 3 y 4	<p><i>De acuerdo con el artículo 34, fracción III de la Ley de Infraestructura de la Calidad es necesario señalar la referencia de las normas oficiales mexicanas que se deben consultar para la correcta interpretación de la Norma, así como las definiciones de los términos utilizados, lo cual permite una mejor comprensión de la misma.</i></p> <p><i>La definiciones que se incluyen son: accidente de trabajo; acontecimiento traumático severo; actos inseguros; agente; centro de trabajo; carga de trabajo; Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad; Comisión de Seguridad e Higiene; condiciones inseguras; condiciones peligrosas; desconexión; factores de riesgo ergonómico; factores de riesgo psicosocial; enfermedad de trabajo; incidentes; Ley; lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo; lugar de trabajo; norma; Persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo; política de teletrabajo; reversibilidad; riesgos de trabajo; sindicato; tecnologías de la información y comunicación (TIC); teletrabajo; y validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo.</i></p>
Numeral 5	<p><i>El anteproyecto de norma oficial mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, TELETRABAJO – CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO tiene como objetivo establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo en donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral.</i></p> <p><i>Por lo anterior señala las obligaciones que deberán cumplimentar los patrones para que la realización de las actividades dentro de los centros de trabajo se lleve a cabo en condiciones de seguridad y salud en el trabajo.</i></p>

Por lo anterior, esta Comisión considera que la STPS identificó y justificó las acciones regulatorias que se desprenderán de la emisión de la Propuesta Regulatoria.





ii. Costos

En lo referente a la presente sección, la STPS realizó un análisis sobre los diferentes costos que enfrentarán los sujetos regulados, de conformidad con lo siguiente:

Cuadro 2. Costos de cumplimiento identificados por la STPS

Referencia	Descripción	Costos directos			Costos directos			Total	Costo total
		Obligación	Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor		
1. (Numeral 5.1 del proyecto). Acreditar contar con un listado actualizado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.	Impresión del listado (por 10 trabajadores)	\$1.00	\$21.00	\$21	Elaborar el Listado	\$62.26	\$62.26	\$62.26	\$83.26
2. (Numeral 5.1, inciso a). Presentar evidencia documental de que se dispone de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.	Copia fotostática del recibo de pago de internet (por cada trabajador).	\$1.00	\$1.00	\$1.00	Pago de servicio de energía eléctrica e internet por cada día de trabajo (costo está previsto en la Ley)	\$8.98	\$51.04		\$1.00
3. (Numeral 5.1, inciso b). Presenta evidencia documental de que en los lugares de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo proponga y acuerde con el patrón cuenta con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas	Elaboración del documento en el que se señalen las condiciones de seguridad e higiene que deben prevalecer en los centros de trabajo	\$69.01.	\$90.01.	\$90.01.	Compra de escritorio (no obligatorio)	\$899.00	\$14,999.00		\$90.01.
	Recorrido (acta de recorrido) de la comisión de seguridad e higiene	\$138.02	180.02	180.02	Compra de silla (no obligatorio)	\$1,199.00	\$6,999.00		180.02
	Elaborar un documento que contenga los mecanismos de comunicación para casos de violencia doméstica	\$62.26	\$83.26						

[Handwritten signature]



Cuadro 2. Costos de cumplimiento identificados por la STPS										
Referencia	Obligación	Descripción	Costos directos			Costos directos			Costo total	
			Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor		Total
	5. (Numeral 5.1.2). Acreditar que los lugares de trabajo propuestos por un trabajador aspirante a la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón, conforme al contrato colectivo o al reglamento interior de trabajo, deben ser fijos, siempre que éstos garanticen que se cuenta con lo requerido en los incisos a) y b) de este numeral y cumplan con lo establecido en los numerales 7.1, 7.2 y 7.3, inciso a).		0	0	0		0	0	0	0
	5. (Numeral 5.3). Comprobar que cuenta por escrito, que implantó, mantiene y difunde en el centro de trabajo una Política de Teletrabajo.	Elaborar la política	\$214.53	\$214.53	\$214.53					\$214.53
	6. (Numeral 5.3). Acreditar que informa a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, sobre los riesgos relacionados con el Teletrabajo, y de la posible exposición de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a agentes y a factores de riesgo (ergonómico y psicosocial).	Realizar pláticas	\$90.01	\$90.01	\$90.01	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$90.01
		Prepara material impreso	269.04	269.04	269.04	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	269.04

[Handwritten signature]



Cuadro 2. Costos de cumplimiento identificados por la STPS									
Referencia	Descripción	Costos directos			Costos directos			Total	Costo total
		Obligación	Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor		
7. (Numeral 5.4 en relación con el numeral 7). Comprobar que elaboró, con el auxilio de la Comisión de Seguridad e Higiene, una Lista de verificación que sirva (previo a que el trabajador figure como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo) para evaluar y comprobar que en el lugar de trabajo existen las condiciones de seguridad y salud a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma, para realizar Teletrabajo	Elaborar el listado de verificación	269.04	269.04	269.04					269.04
8. (numeral 5.5) Otorgar las facilidades a la Comisión de Seguridad e Higiene para que realice la validación del contenido a las respuestas de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo (incluidas las evidencias fotográficas o de video), a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma	Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo	\$180.02	\$180.02	\$180.02					\$180.02
	Auto verificación y entrevista en línea	\$180.02	\$180.02	\$180.02					\$180.02
9. (Numeral 5.5.1) Acreditar que aplica una segunda versión de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y	Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo	\$180.02	\$180.02	\$180.02					\$180.02
salud en el Teletrabajo para constatar la continuidad de las condiciones en las que se realiza el teletrabajo, en los términos de lo indicado en el numeral 5.5 de esta Norma	Auto verificación y entrevista en línea	\$180.02	\$180.02	\$180.02					\$180.02
10. (Numeral 5.6). Comprobar que establece y documenta, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo	Establecer y documentar el proceso de implementación del Teletrabajo	166.53	166.53						166.53



Cuadro 2. Costos de cumplimiento identificados por la STPS

Referencia	Descripción	Costos directos			Costos directos			Costo total
		Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor	
11. (Numeral 5.7). Acreditar que proporciona a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente: silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar; los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.	Copia del listado de equipo de resguardo firmado por la persona trabajadora	\$21.00	\$21.00		Compra de silla (ya se identificó el costo)			\$21.00
					Compra de impresora (en caso de ser necesario)	\$999	\$17,629	
12. (Numeral 5.8). Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para realizar sus actividades.	Establecer y documentar programas	\$1.00	\$198.80					\$198.80
13. (Numeral 5.9 en relación con el apartado 8). Acreditar que proporciona capacitación al menos una vez al año a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.	Copias de programas de capacitación o constancias de participación	\$1.00	\$20.00					\$20.00

al.



Cuadro 2. Costos de cumplimiento identificados por la STPS

Referencia	Descripción	Costos directos			Costos indirectos			Total	Costo total
		Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor		
14. (Numeral 5.10). Comprobar que establece mecanismos para la reversibilidad de la modalidad de Teletrabajo a presencial, cuando la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo 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 laborales, de acuerdo con lo que al respecto se hubiere asentado por escrito en cumplimiento con lo previsto por el artículo 330-G de la Ley	Copias del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior o cualquier otro documento en el que se hayan señalado los mecanismos para el retorno	\$1.00	\$20.00					\$20.00	
15. (Numeral 5.11). Practicar los exámenes médicos que corresponda a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo de conformidad con lo previsto por la NOM- 030-STPS-2009, y dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo o sus familiares, cuando aquellas hayan sufrido 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	Copias de exámenes médicos y documentos para obligaciones en materia de avisos de accidentes de trabajo.	\$1.00	\$50.00					\$50.00	
16. (Numeral 5.12). Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene.	Entregar copias de documentos	\$1.00	\$20.00					\$20.00	
17. (Numeral 5.13). Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.	Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar	\$1.00	\$20.00		Elaborar los mecanismos de atención para casos de violencia familiar	\$498.00	\$668.12	\$688.12	

Avenida Insurgentes Sur, número 1940, piso 3 Colonia Florida, Alcaldía Alvaro Obregón, Código Postal 01030, en la Ciudad de México.

Tel: (55) 57 29 91 00 www.gob.mx/conamer

GLS



2023
AÑO DE
Francisco VILA
EL REVOLUCIONARIO DEL NOROCCIDENTE



Cuadro 2. Costos de cumplimiento identificados por la STPS									
Referencia	Obligación	Descripción	Costos directos			Costos indirectos			Costo total
			Monto menor	Monto mayor	Total	Monto menor	Monto mayor	Total	
18. Numeral 5.14). Acreditar que brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que, en su caso, las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo participen en la Comisión de Seguridad e Higiene o en la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.		Copias de las actas de instalación	\$1.00	\$20.00					\$20.00
Total			\$1,599.47	\$2,024.27		\$3,666.24	\$20,338.30		

iii. Beneficios

Por otro lado, en lo que respecta a los beneficios derivados de la emisión de la Propuesta Regulatoria, esa Dependencia identificó los siguientes beneficios:

a. Beneficios cuantificables

Sobre lo anterior, la STPS detalló que *“de acuerdo la información contenida en el comunicado de prensa núm. 346/20 de fecha 23 de julio de 2020, por medio del cual el INEGI presentó los resultados del impacto del covid-19 en la actividad económica y el mercado laboral, del universo de empresas encuestadas, el 32.6% implementó el trabajo en casa (home office) con 32.6%”*.

Ahora bien, en 2021, de acuerdo con los resultados de la Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las Empresas, Resultados Tercer Evento (ECOVIED-IE 2021)²⁴, el 5.7% de las empresas adoptaron el trabajo en casa (home office), conforme a lo siguiente: las grandes empresas (del 30.4% al 33.9%); las Pymes (del 10.8% al 13.4%) y las micro empresas (del 5.1% al 6.9%).

Con base en lo anterior, y tomando como base la información de las Estadísticas a propósito del día de las micro, pequeñas y medianas empresas, publicadas en el Comunicado de Prensa núm. 285/20, de fecha 25 de junio de 2020, el número de empresas que existían, de acuerdo con los Resultados Oportunos de los Censos Económicos 2019, fue el siguiente:

Tamaño	Personas ocupadas	Empresas		Personas trabajadoras	
		Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
		4 773 995	100%	26 561 457	100%
Micro	0 a 10	4 535 295	95.0%	10 040 231	37.8%
Pequeñas	11 a 50	190 960	4.0%	3 904 534	14.7%
Medianas	51 a 250	38 192	0.8%	4 223 272	15.9%
Grandes	251 y más	9 548	0.2%	8 393 420	31.6%

Considerando la información anterior, podríamos señalar que el porcentaje de empresas y personas que podrían implementar el teletrabajo pudiera ser el siguiente:

al.





Cuadro 4. Beneficios identificados por la STPS

Tamaño	Personas ocupadas	Empresas		Personas trabajadoras		Teletrabajo		Personas trabajadoras Total
		Total	%	Total	%	Total	% Prom.	
		4 773 995	100%	26 561 457	100%	302 915		4 284 363
Micro	0 a 10	4 535 295	95.0%	10 040 231	37.8%	272 118	6%	602 414
Pequeñas	11 a 50	190 960	4.0%	3 904 534	14.7%	27 727	12.1%	983 465
Medianas	51 a 250	38 192	0.8%	4 223 272	15.9%			
Grandes	251 y más	9 548	0.2%	8 393 420	31.6%	3 070	32.15%	2 698 485

En este orden de ideas, si partimos de la premisa de que el 5.7 de las empresas que durante 2021 utilizaron el teletrabajo, lo continuarán haciendo, la norma sería aplicable para 302 915 centros de trabajo, en beneficio de 4 millones 284 mil 363 trabajadores.

Conforme a lo anterior, si la norma fuera aplicada por cada trabajador, tendría un costo anual desde \$1,599.47 pesos hasta \$2,024.27, lo que, multiplicado por los 302 mil 915 centros de trabajo, arrojaría como resultado un costo de \$548,842,601.05 a \$1,097,685,202.10. (No se considera compra de equipo, adaptaciones a realizar y demás obligaciones que derivan de otras disposiciones jurídicas).

Los costos anteriores se pueden comparar frente a los ahorros que tendría la implementación de estas medidas, tan solo en el cálculo de ahorro de gastos administrativos (renta de lugar de trabajo, pago de electricidad, internet, agua, etc.). Por día se estima que se ahorra por cada trabajador en promedio 566 pesos. Si calculamos 3 días de teletrabajo al año, serían en promedio 156 días al año, y con esta base los ahorros serían de 86 mil 598 pesos al año.

Lo anterior se observa con mayor claridad a continuación:

Costo por trabajador	Costo por 100 trabajadores	Periodicidad	Ahorro por trabajador	Ahorro por 100 trabajadores	Periodicidad
De 873 pesos a 2 mil 264 pesos	De 87 mil pesos a 353 mil pesos	Anual	86 mil 598 pesos	8 millones 659 mil 800 pesos	Anual

“Los ahorros anteriores, no consideran otro tipo de ahorros o beneficios, como los descritos en el presente documento, incluso aquellos beneficios no cuantificables.

A manera de ejemplo se señalan dos beneficios más:

Se evita el costo por atención médica (en caso de que la persona trabajadora no estuviere asegurada)

Se evita la imposición de sanciones por un monto que podría ir de \$24,055 pesos hasta \$481,100 pesos, hasta \$312,715 a \$6,254.300, por cada trabajador que pudiera ser afectado. Se evita el pago de incapacidades en caso de riesgo de trabajo, que pudieran ir de:

- a) *Por incapacidad temporal: de \$15,818 a \$31,635*
- b) *Por incapacidad permanente total: de \$189,293 a \$378,585*
- c) *Por muerte: de \$874,895 a \$1'749,790”.*

b. Beneficios no cuantificables

Al respecto, esa Dependencia destacó beneficios no cuantificables por diversos rubros, una vez formalizada la Propuesta Regulatoria, los cuales se detallan a continuación:





1. Menores costos de mantenimiento de la empresa, luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones, etc.

En nuestro país hay muchas opiniones que refieren que con el teletrabajo se disminuyen los costos relativos a renta de locales, y mantenimiento de los mismos (pago de servicios) sin embargo, muy pocos refieren el valor económico que ello implica.

Asimismo, al reducir los gastos que implica mantener una oficina, existe la posibilidad de que se incremente el número de empleados, incluso permite la posibilidad de contratar personal con mayor especialización y que se encuentre en otra entidad federativa o país, disminuyendo los costos que implican su traslado.

Aunado a lo anterior, el contratar a un nuevo empleado implicará siempre el riesgo de que se pueda ir a laborar a otra empresa que le ofrezca mejores condiciones, ocasionando con ello pérdidas para las empresas, como son prestaciones y gastos (capacitación). El teletrabajo, permite para muchos trabajadores la motivación para permanecer dentro de una empresa, disminuyendo el riesgo de la rotación laboral. Se reduce el ausentismo, ya que el trabajador puede reducir el riesgo de enfermedades o accidentes laborales por el traslado hogar – trabajo - hogar.

2. Ventajas de disponer de su horario de trabajo.

Flexibilidad horaria. Las personas teletrabajadoras pueden organizar de una mejor manera su tiempo de trabajo para distribuirlo de acuerdo con sus necesidades, permitiendo una conciliación trabajo – familia.

Asimismo, el contar con mayor disponibilidad y aprovechamiento de su tiempo, permite la optimización para llevar a cabo otro tipo de tareas adicionales a las laborales, y en consecuencia, mejoras en la salud.

Implica desde luego, reducción del estrés; cuidado físico y mental; mejoras en la convivencia familiar (al tener mayor presencia física en el hogar y otros espacios de socialización); facilita la conciliación de la vida profesional y personal; etc., e incluso, trabajar desde casa puede reducir los conflictos de conciliación de vida laboral y personal que hoy en día se producen por las exigencias laborales.

- Trabajadores mejor preparados. Los trabajadores pueden lograr una mayor especialización e incremento en la eficiencia al ejecutar tareas por objetivos, e incluso, al contar con mayor tiempo, pueden dedicarse a incrementar su preparación académica y profesional.
- Incremento en la calidad de vida. El teletrabajo permite contar con mayor tiempo y ello permite conciliar el trabajo – familia, combinar actividad laboral con otras actividades propias del hogar o sociales y crear un ambiente de trabajo confortable.
- Disminución de los conflictos entre trabajadores y patrones. Porejemplo, de acuerdo con el documento “Trabajar sin dejar de vivir, mejores prácticas de integración vida – trabajo en México”, 69% de los trabajadores de maquila afirman que no les dan permiso para llevar a sus hijos al doctor sin que se les apliquen descuentos económicos.
- Se evitan traslados lo cual se traduce en evitar pérdida de tiempo y dinero.

De acuerdo con el documento, “El costo de la congestión, vida y recursos perdidos”, del IMCO y la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, de la población ocupada (45.1 millones) en 2015:

- o 8.2 millones laboran en un municipio diferente al de su residencia, es decir, el 18.2% del total.
- o De los 45.1 millones de la población ocupada, una cuarta parte (25.7%) en promedio tarda hasta 15 minutos para llegar a su trabajo; el 28.2% tarda de 16 a 30 minutos; el 20.3% tarda de 31 minutos a 1 hora; el 8,4% tarda entre 1 y 2 horas; más del 2.5% tarda más de 2 horas.





- Los mexicanos que viven en ciudades gastan mucho tiempo en traslados para llevar a cabo sus actividades:
- En transporte propio se invierten al año 264 horas en traslados (11 días). En la ciudad de México se gastan 384 horas al año (16 días).
- En transporte público se invierten 432 horas en traslados al año. En la ciudad de México se gastan 480 horas al año (20 días).
- La velocidad promedio para circular, en promedio, en hora pico es de 6.42 kilómetros por hora.
- Se pierden 94 mil millones de pesos al año por congestión.
- Un hogar del centro destina del 19% al 22.4% de su gasto en transporte.
- La pérdida promedio en todas las ciudades es de 3 mil 875 pesos por persona al año.

3. Disminución del tráfico vehicular

Actualmente, de acuerdo en el INEGI, en la información sobre el parque vehicular disponible en <https://www.inegi.org.mx/temas/vehiculos/>, a marzo de 2022, se habían registrado 34 millones 562 mil 11, vehículos privados, y 918 mil, 668 camiones de pasajeros circulando en nuestro país.

Con esta base, se podría calcular, si tomamos como referencia que el 20.9% de la población que utiliza su vehículo particular para trasladarse al trabajo, es decir 7 millones, 223 mil 460 automóviles, esta podría ser la población que pudiera ser beneficiaria del teletrabajo. Por ejemplo, si el 10% de estas personas dejaran de trasladarse, por ser personas teletrabajadoras, al menos 722 mil vehículos dejarían de circular cada día.

Asimismo, con la disminución del tránsito de vehículos, será previsible la reducción en la contaminación, y ello abonará a la reducción de enfermedades. De acuerdo con la publicación "Contaminación del aire y su repercusión en la salud", de la Comisión Ambiental de la Megalópolis de 22 de septiembre de 2018, la otitis media, la conjuntivitis, el asma y el estado asmático son los 4 padecimientos relacionados con la exposición a contaminantes en el aire que respiramos, las cuales están entre las principales causas de mortalidad y morbilidad.

Por otro lado, se indica que la Organización Mundial de la Salud estima que la contaminación del aire es responsable a nivel mundial de 1.4% de las muertes y del 0.8% de los años de vida ajustados según la discapacidad. De forma adicional se indica que se ha puesto en evidencia que hay un incremento de la esperanza de vida al mejorar la calidad del aire que se respira.

En consecuencia y conforme a la información presentada por la STPS, se aprecia que los beneficios aportados por la regulación cumplen con los objetivos de mejora regulatoria, en términos de transparencia en la elaboración y aplicación de las regulaciones y que estas generen mayores beneficios que costos de cumplimiento para los particulares.

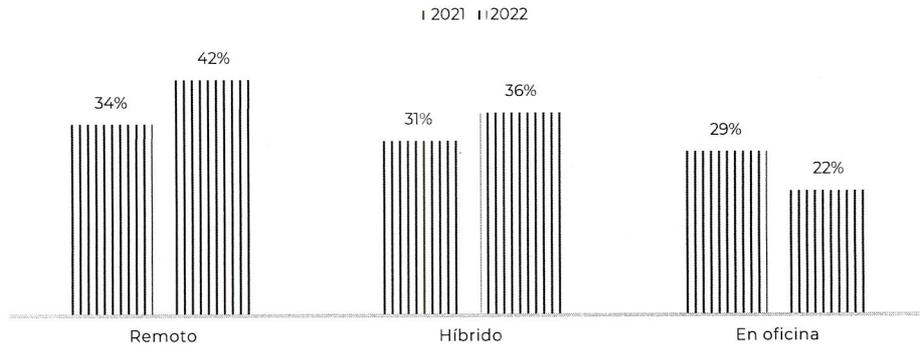
Lo anterior, derivado de que, en opinión de la CONAMER, la Propuesta Regulatoria conllevará diversas ventajas, de conformidad con Global Work Analytics:

- Mejora la satisfacción de los empleados.
 - Correctas políticas aplicadas al teletrabajo pueden favorecer el equilibrio ideal entre el trabajo y la vida personal.
 - Según el reporte de 2022 "State of Remote Work", se encontró que el 42% de una muestra de 2,300 trabajadores de tiempo completo preferían el trabajo remoto a el trabajo híbrido o el trabajo en oficina.



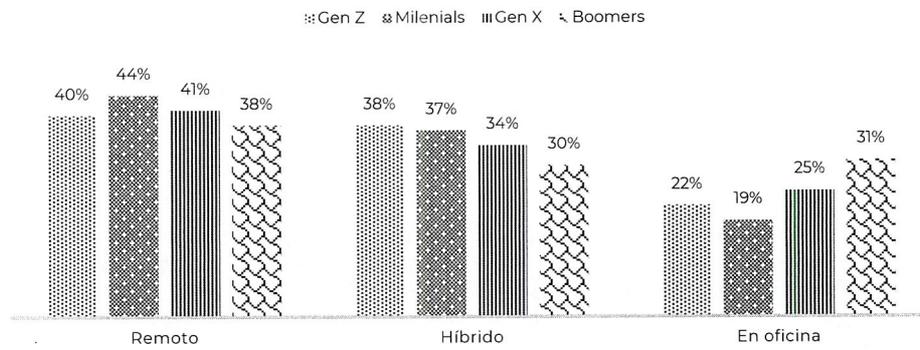


Gráfica 1. Preferencia de modalidad laboral 2021-2022



Fuente: State of remote work, 2022.

Gráfica 2 Preferencia de modalidad laboral por grupo de edad.



Fuente: State of remote work, 2022.

- Reduce la deserción laboral.
- Reduce las ausencias no programadas.
- Aumento en la productividad.
- Ahorra dinero a los empleadores.
- Favorece la equidad y reduce el riesgo de discriminación.
- Reduce las reuniones innecesarias.
- Aumenta en empoderamiento en los empleados.
- Aumenta la colaboración.
- Proporciona nuevas oportunidades de empleo para los desempleados y subempleados.
- Favorece la ejecución de políticas a favor del medio ambiente.
- Mejora los sistemas de medición del rendimiento.

V. Cumplimiento y aplicación de la propuesta

Sobre dicho apartado, la STPS destacó que *“en ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene un cuerpo inspectivo a nivel nacional por medio de sus Delegaciones Federales de Trabajo en las 33 entidades de la República Mexicana y en el Distrito Federal, las que disponen de recursos fiscales asignados para la vigilancia del cumplimiento de las NOM-STPS en los centros de trabajo.*





Asimismo, cuenta con unidades de verificación acreditadas y aprobadas para evaluar el grado de cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, como un mecanismo alternativo que el patrón puede contratar para demostrar que cumple con la Norma.

De forma adicional, dispone de un esquema de cumplimiento voluntario denominado Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de que las empresas instauren y operen sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con estándares nacionales e internacionales, con sustento en la reglamentación vigente en la materia, a efecto de favorecer el funcionamiento de centros laborales seguros e higiénicos. El mecanismo para evaluar el logro de los objetivos del anteproyecto es la reducción de riesgos a los trabajadores con discapacidad que realizan actividades en los centros de trabajo.

También cuenta con el programa de verificación laboral voluntaria para que los patrones declaren a la Autoridad del Trabajo de manera voluntaria el nivel de cumplimiento de Condiciones Generales de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento, Seguridad y Salud, entre otros aspectos, que prevalecen en sus centros de trabajo. Particularmente el tercer módulo se refiere a la seguridad y salud en el trabajo.

En el caso de las sanciones, resulta aplicable lo previsto por el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, fracción V, conforme a la cual se impondrán de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo”.

VI. Evaluación de la Propuesta

En lo que respecta a dicho apartado, la STPS destacó que “el logro de los objetivos por la implementación del anteproyecto de Norma Oficial Mexicana se podrá evaluar por medio de la verificación del cumplimiento de la regulación mediante la constatación física, la revisión documental, la revisión de los registros o entrevistas, mediante las cuales se acredite el cumplimiento del anteproyecto de norma oficial mexicana PROY-NOM-037- STPS-2023, TELETRABAJO – CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, a través de las visitas de inspección que practique la autoridad laboral o de la presentación de los dictámenes emitidos por unidades de verificación debidamente acreditadas y aprobadas, que demuestren el cumplimiento con la misma.

En ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene un cuerpo inspectivo a nivel nacional por medio de sus Delegaciones Federales de Trabajo en las 33 entidades de la República Mexicana y en el Distrito Federal, las que disponen de recursos fiscales asignados para la vigilancia del cumplimiento de las NOM-STPS en los centros de trabajo.

Asimismo, cuenta con unidades de verificación acreditadas y aprobadas para evaluar el grado de cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, como un mecanismo alternativo que el patrón puede contratar para demostrar que cumple con la Norma.

De forma adicional, dispone de un esquema de cumplimiento voluntario denominado Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de que las empresas instauren y operen sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con estándares nacionales e internacionales, con sustento en la reglamentación vigente en la materia, a efecto de favorecer el funcionamiento de centros laborales seguros e higiénicos. El mecanismo para evaluar el logro de los objetivos del anteproyecto, es la reducción de riesgos a los trabajadores con discapacidad que realizan actividades en los centros de trabajo.





También cuenta con el programa de verificación laboral voluntaria para que los patrones declaren a la Autoridad del Trabajo de manera voluntaria el nivel de cumplimiento de Condiciones Generales de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento, Seguridad y Salud, entre otros aspectos, que prevalecen en sus centros de trabajo. Particularmente el tercer módulo se refiere a la seguridad y Salud en el trabajo”.

VI. Consulta pública

En lo que respecta al presente apartado, es necesario señalar que, desde el 15 de marzo de 2023, día en que se recibió la Propuesta Regulatoria, esta se hizo pública a través del portal de internet de esta Comisión. Al respecto, cabe señalar que, hasta la fecha de emisión del presente Dictamen, no se han recibido comentarios de particulares interesados en la Propuesta Regulatoria.

Bajo tales consideraciones, se resuelve emitir el presente **Dictamen Final**, por lo que la STPS podrá continuar con las formalidades necesarias para la publicación de la Propuesta Regulatoria en el DOF de conformidad con el artículo 76, primer párrafo de la LGMR.

Cabe señalar, que esta Comisión se pronuncia sobre el formulario del AIR y la Propuesta Regulatoria, en los términos en que fueron presentados a la CONAMER sin prejuzgar sobre cuestiones de legalidad, competencia y demás aspectos distintos a los referidos en el artículo 8 de la LGMR.

Lo anterior se comunica con fundamento en los preceptos jurídicos mencionados en el presente oficio, así como en los Transitorios Séptimo y Décimo de la LGMR, y en el artículo 9, fracciones VII Bis y XI del *Reglamento Interior de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria*⁷.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

El Comisionado Nacional

DR. ALBERTO MONTOYA MARTÍN DEL CAMPO

⁷ Publicado en el DOF el 28 de enero de 2004, con su última modificación publicada el 9 de octubre de 2015.