

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



PROYECTO DE NORMA OFICIAL MEXICANA
PROY-NOM-037-STPS-2023, TELETRABAJO –
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Dirección General de Previsión Social
Dirección de Normalización en Seguridad y Salud Laborales
Subdirección de Promoción de la Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo
Subdirección de Coordinación Interinstitucional



Anteproyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de Seguridad y salud en el trabajo

ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO

Información general

Tipo de MIR:

AIR de impacto Moderado

Título del anteproyecto:

Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo –
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Dependencia:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Responsable Oficial:

Hernández Martínez Marco Antonio

Editor del anteproyecto:

Apolonio Ávila Joaquín

Estatus del anteproyecto:

En edición

Ordenamiento Jurídico:

Norma Oficial Mexicana

Punto de contacto

Nombre(s):

JOAQUÍN

Apellido Paterno:

APOLONIO

Apellido Materno:





ÁVILA

Cargo:

Subdirector

Teléfono:

2000-5100 EXT. 63577

Correo electrónico:

joaquin.apolonio@stps.gob.mx

¿DESEA QUE LA MIR Y EL ANTEPROYECTO NO SE PUBLIQUEN EN EL PORTAL?

Indique si la regulación propuesta requiere la no publicidad a la que se refiere el artículo 69-K de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo (en caso de responder afirmativamente, proporcione la justificación correspondiente):

No

Justificación:

¿DESEA CONSTANCIA DE QUE EL ANTEPROYECTO FUE PUBLICO AL MENOS 20 DIAS HABLES?

« Sección inhabilitada derivado de cambios producidos por la entrada en vigor el pasado 10 de mayo de 2016 del “Decreto por el que se abroga la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y se expide la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.»

Archivo(s) que contiene(n) la regulación

NOM-037-STPS-2023 13032023.pdf

Indique el (los) supuesto (s) de calidad para la emisión de regulación en términos del artículo 3 del Acuerdo de Calidad Regulatoria.

Es un instrumento que se deriva de una obligación específica establecida alguna ley, reglamento, decreto, acuerdo u otra disposición de carácter general expedidos por el Titular del Ejecutivo Federal:

Si

Es un instrumento que se deriva de un compromiso internacional:

No





Es un instrumento que representa beneficios notoriamente superiores a sus costos en términos de la competitividad y eficiencia de los mercados:

Sí

Se trata de un anteproyecto que será expedido por el Titular del Ejecutivo Federal, por lo que no es aplicable el Acuerdo de Calidad Regulatoria:

No

Brinde la justificación por la que el (los) supuesto (s) de calidad anteriormente señalado (s) es (son) aplicable (s) al anteproyecto:

Es un instrumento que se deriva de una obligación específica establecida alguna ley, reglamento, decreto, acuerdo u otra disposición de carácter general expedidos por el Titular del Ejecutivo Federal:

El 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 dispone en el artículo Tercero, fracción II, que las dependencias y organismos descentralizados, deberán abstenerse de emitir actos administrativos de carácter general con costos de cumplimiento para los particulares, excepto por aquellos que “con la expedición del acto administrativo de carácter general, la dependencia u organismo descentralizado cumpla con una obligación establecida en ley, así como en reglamento, decreto, acuerdo u otra disposición de carácter general expedidos por el Titular del Ejecutivo Federal”.

En este caso, el anteproyecto de norma oficial mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, TELETRABAJO – CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, se ubica dentro del supuesto señalado en la fracción II del Artículo Tercero referido en el párrafo anterior, al tratarse de la expedición de una norma oficial mexicana que debe expedir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cumplir con el mandato previsto en la Ley Federal del Trabajo, conforme a lo siguiente:

1. 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”.

De acuerdo con el artículo 330-A, el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, 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, utilizando





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.

En términos del artículo 330-J, las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos que se desarrollarán al amparo de estas disposiciones, deberán ser 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, de conformidad con el artículo Segundo Transitorio el Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan 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.

En este orden de ideas, se puede constatar que la expedición del presente anteproyecto de norma oficial mexicana se ubica dentro del supuesto señalado en la fracción II del Artículo Tercero 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.

Cabe hacer notar que si bien las disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad y salud en el Trabajo así como de las normas oficiales mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contienen disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, éstas resultan aplicables a todos los centros de trabajo, es decir, para el lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, sin embargo, en el caso del teletrabajo, se prevé que las actividades laborales sean realizadas en lugares distintos a éstos, por ello es indispensable la emisión de una norma oficial mexicana que identifique las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo que deben imperar, a fin de prevenir riesgos y enfermedades de trabajo.

2. La Ley de Infraestructura de la Calidad, que abrogó a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, señala en el artículo 3, fracciones III, VIII y IX que las Autoridades Normalizadoras están obligadas a procurar políticas públicas que contribuyan a la modernización del Sistema Nacional de Infraestructura de la





Calidad, a impulsar una adecuada infraestructura de la calidad que permita estimular el crecimiento de la industria, así como a la consecución de los diversos objetivos legítimos de interés público previstos en esta Ley. Además de las facultades expresamente conferidas en la presente Ley y en su Reglamento, las Autoridades Normalizadoras cuentan con atribuciones para (III) propiciar procesos imparciales con base en evidencia técnica, científica, análisis de riesgos y decisiones de consenso con todos los sectores interesados en las actividades de normalización, estandarización, Evaluación de la Conformidad y metrología, para fomentar la inclusión de todos los sectores interesados en el desarrollo de la normalización y estandarización; (VIII) elaborar las propuestas de Normas Oficiales Mexicanas y someterlas al conocimiento de los Comités Consultivos Nacionales de Normalización, así como para [IX] expedir Normas Oficiales Mexicanas en las materias relacionadas con sus atribuciones, determinar su fecha de entrada en vigor y verificar su cumplimiento.

3. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuenta con facultades para emitir normas oficiales mexicanas con fundamento en los artículos 40, fracción XI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 3 fracción IX y 24 de la Ley de Infraestructura de la Calidad; 5, fracción III del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y 22, fracción XIX del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De forma particular, el anteproyecto de norma oficial mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, TELETRABAJO – CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO es una obligación prevista en los artículos 330-J de la Ley Federal del Trabajo y Segundo Transitorio del 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 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021.

También se estima que el Proyecto de oficial mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, TELETRABAJO – CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, es un instrumento que representará beneficios notoriamente superiores a sus costos en términos de competitividad y eficiencia de los mercados de trabajo.

Tal circunstancia obedece, principalmente, a la posibilidad de contar con un instrumento jurídico técnico sencillo y claro, el cual señale las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo que deben imperar en los lugares en los que se lleve a cabo el teletrabajo, conforme a lo siguiente:

- ✓ Contiene las definiciones aplicables a los términos utilizados en el cuerpo del anteproyecto;





- ✓ Identifica las obligaciones de los patrones y de las personas trabajadoras;
- ✓ Precisa las condiciones de seguridad y salud para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos; por factores de riesgo ergonómico y por factores de riesgo psicosocial;
- ✓ Contiene las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento;
- ✓ Permite la participación de organismos privados para evaluar la conformidad con esta Norma Oficial Mexicana.
- ✓ Incorpora el procedimiento para evaluar la conformidad con la Norma, lo que dará certeza jurídica a los sujetos obligados ante las actuaciones de la propia autoridad laboral y de las unidades de verificación, acreditadas y aprobadas.

El no contar con estas disposiciones haría posible que existieran excesos en la determinación de las medidas en la materia, con lo cual se generarían gastos adicionales e innecesarios por parte de los sujetos obligados.

Proyección de empresas que aplicarían la norma oficial mexicana

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)¹, 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 2020², el número de empresas que existían, de acuerdo con los Resultados Oportunos de los Censos Económicos 2019, fue el siguiente:

¹ Fuente: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecoviedie/doc/PRECOVIDIER3.pdf>

² Fuente <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/COVID-ActEco.pdf>





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:

Tamaño	Personas ocupadas	Teletrabajo						
		Empresas		Personas trabajadoras		Empresas		Personas trabajadoras
		Total	%	Total	%	Total	% Prom.	Total
		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 continuaran 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 el número de trabajadores posiblemente beneficiados (4'284,363), arrojaría como resultado un costo \$6,852,710,087.61 a \$8,672,707,490.01. (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





TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



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 1,599.47 pesos hasta \$2,024.27	De 87 mil pesos 353 pesos	Anual	86 mil 598 pesos	8 millones 659 mil 800 pesos	Anual

Los ahorros anteriores, no consideran otro tipo de beneficios, como los descritos en el presente documento, incluso aquellos beneficios no cuantificables que se exponen más adelante.





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.

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-STPS-2010, 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-STPS-2010, 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:

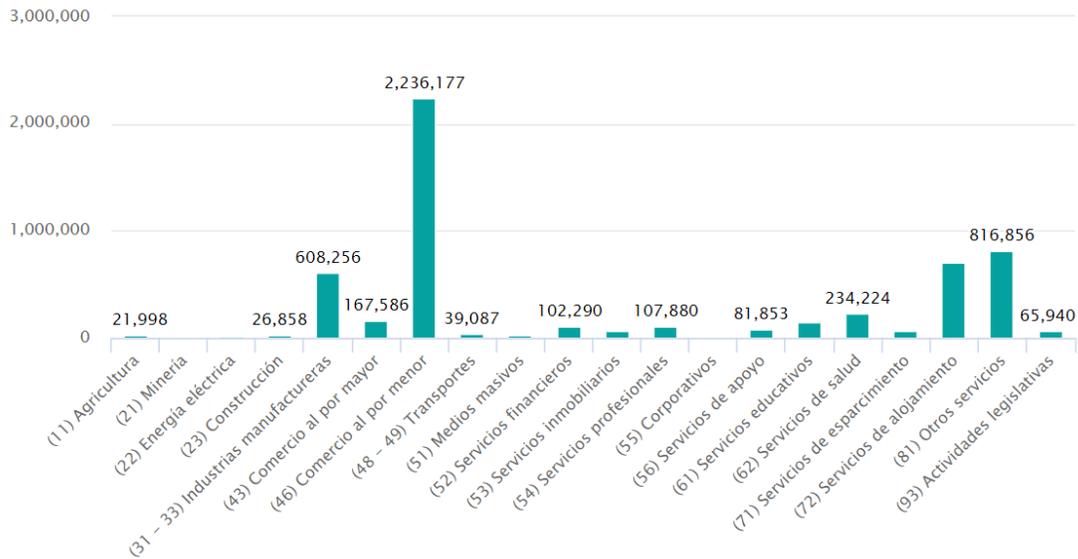
De acuerdo con la información del comunicado de prensa Núm. 299/22, de fecha 26 de mayo de 2022, emitido por el INEGI, en México hay 5'528,698 negocios, entre los que predominan los del sector terciario, es decir, los que realizan actividades de comercio y servicios.

El INEGI clasifica a los 5'528,698 negocios conforme a los siguientes sectores económicos:





Unidades económicas por sectores económicos.



Fuente: Directorio de empresas y establecimientos en <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/>.

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

Haciendo esta evaluación el costo de la implementación de la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, es inferior a los costos de ahorro que implicará la cancelación 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.





A	B	C	D	E
Costo de los ahorros por la cancelación de la Norma NOM-101-STPS-1994	Ahorro por la entrada en vigor de la NOM*	Ahorros totales	Costo de las obligaciones impuestas en la NOM**	Monto de los ahorros
\$30,722,833,890.67	\$371,017,267,074.00	\$401,740,100,964.67	\$6,852,710,087.61	\$394,887,390,877.06
\$30,722,833,890.67	\$371,017,267,074.00	\$401,740,100,964.67	\$8,672,707,490.01	\$393,067,393,474.66

* Calculado al aplicar el monto de los ahorros (\$86,598.00) por el número de trabajadores posiblemente beneficiados (4'284,363)

** Calculado al aplicar el monto de los gastos por la implementación de la NOM (de 1,599.47 pesos hasta \$2,024.27), por el número de trabajadores posiblemente beneficiados (4'284,363)

Conclusión:

El monto de los ahorros (considerando ahorros por la cancelación de la NOM 101 y por la implementación de la Norma) que se esperan es de \$393,067,393,474.66 a \$394,887,390,877.06.

Sin considerar los ahorros derivados de la cancelación de la NOM 101, el monto de los ahorros sería de \$362,344,559,583.99 hasta \$364,164,556,986.39.

Por cada trabajador que se beneficie los costos de implementación de la norma son desde \$1,599.47 hasta \$2,024.27, en comparación con los ahorros que podrían existir, cuyo monto asciende a \$86,598.00.





Apartado I.- Definición del problema y objetivos generales de la regulación

1. Describa los objetivos generales de la regulación propuesta:

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 5.1.1, 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 5.1.1, 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.

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 NOM-030-STPS-2009. (Numeral 6.5).

Esta obligación deriva de lo previsto en el artículo 330-F, fracción IIIV, 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.





2. Describa la problemática o situación que da origen a la intervención gubernamental a través de la regulación propuesta: *

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 rijan 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”. En dicho documento se señalaron como justificaciones de su propuesta, las siguientes consideraciones:

“Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) están revolucionando las formas de interactuar y organizar el trabajo a nivel mundial. Hoy en día una persona puede emplearse en cualquier otra parte del mundo y realizar trabajo a distancia, a lo que se le ha denominado Teletrabajo.

La flexibilidad que permite el uso intensivo de las tecnologías digitales a ciertas profesiones cualificadas propias del sector de servicios como las relativas a consultoría, servicios profesionales, asesoría o de investigación, entre otras actividades, contribuye a instaurar un modelo de trabajo propio de una sociedad globalizada, que lleva a que los trabajadores realicen su trabajo de forma remota, desde el domicilio de los trabajadores o en centros de trabajo compartido (telecentros), por lo que no es necesaria la presencia física del trabajador en la empresa.

La Organización Internacional del Trabajo definió el Teletrabajo como la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o separación física y que implique el uso de nueva tecnología facilitando la comunicación.





Durante el Dialogo Global organizado por la OIT y realizado en Ginebra en octubre de 2016 que reunió a representantes de gobiernos, empleadores y empleados de todo el mundo para discutir políticas y prácticas que pueden abordar los desafíos del trabajo decente y maximizar los beneficios del teletrabajo en la información y las comunicaciones servicios de tecnología (ICTS) y sectores de servicios financieros, los participantes concluyeron que el teletrabajo puede proporcionar numerosos beneficios laborales y sociales. "Los beneficios para los trabajadores pueden variar de trayectos más cortos, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, incluyendo una mejor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de cuidado y más oportunidades de trabajo", dijeron en un documento de consenso emitido al finalizar el foro.

Además de abordar algunos de los beneficios que genera esta forma de emplearse para los empleados, abordaron algunos de los beneficios que podrían generar para los empleadores como el aumento de la productividad, los costos generales más bajos y el acceso a un grupo de trabajo más grande y diverso, motivado y calificado. Para los gobiernos, el teletrabajo puede ser una estrategia para abordar la congestión urbana y los problemas ambientales, y para promover oportunidades de empleo inclusivas para todos.

El teletrabajo tiene un gran potencial para constituirse en una alternativa real de empleo para muchas personas, entre los que destacan personas con discapacidad, mujeres jefas de hogar, jóvenes y adultos desempleados, o personas que viven en lugares de difícil acceso, pero también supone diversos desafíos que debe enfrentar relacionados con las tecnologías de la información o inclusive con servicios financieros, tales como problemas relacionados con la ciberseguridad, la privacidad o la exposición de información confidencial. En ausencia de arreglos apropiados, los trabajadores pueden enfrentar problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y líneas difusas entre el trabajo y la vida privada. Pueden tener menos acceso a la capacitación y percibir la falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo también son más difíciles de controlar en los acuerdos de teletrabajo.

El teletrabajo reviste importancia en determinadas situaciones como emergencias sanitarias o desastres, al contribuir a cumplir con las responsabilidades y objetivos de las organizaciones. En la Ley General de Protección Civil se establecen algunas disposiciones a fin de garantizar que las actividades sustantivas de las instituciones públicas, privadas y sociales, afectadas por un agente perturbador, puedan recuperarse y





regresar a la normalidad en un tiempo mínimo, por lo que deben contar con un plan para la continuidad de operaciones, donde el teletrabajo resulta un instrumento fundamental para cumplir este cometido.

La Encuesta en Hogares sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información (ENDUTIH) reveló que, en el año 2015, 55.7 millones de personas son usuarios de una computadora y 62.4 millones utilizan internet en México. Los mexicanos declararon emplear la red, principalmente para obtener información general (88.7 por ciento), como herramienta de comunicación (84.1 por ciento), para acceder a contenidos audiovisuales (76.6 por ciento) y para acceder a redes sociales (71.5 por ciento).

El teletrabajo tiene un efecto multiplicador en los procesos de modernización del Estado y el cierre de la brecha digital. La reforma en telecomunicaciones de 2013 buscó beneficiar a todos los mexicanos, se consideró dentro de sus principales objetivos, permitir el acceso de la población a las tecnologías de la información y la comunicación, incluida la banda ancha, lo que implicó que más mexicanos tendrán mayores posibilidades de estar conectados y contar con medios que les permitan acceder a un empleo en mejores términos de calidad y precio. En ese sentido, una de las principales razones que sustentaron la iniciativa fue la de lograr la reducción de los costos de los servicios de telecomunicaciones para la sociedad mexicana, contar con más ofertas y buscar que los servicios se tradujeran en un beneficio concreto para toda la población.

Algunos otros países se han planteado este fenómeno laboral, tal es el caso de Argentina, donde crearon desde el 2003 la Comisión de Teletrabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con el propósito de discutir la necesidad de darle un espacio al teletrabajo, con asistencia continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En 2006 se creó la oficina de Coordinación del Teletrabajo.

En otros países como Estados Unidos se permite financiar líneas telefónicas e instalar equipos en los hogares de los empleados autorizados para teletrabajar y existen políticas específicas de promoción y fomento del teletrabajo. En 2010, el ex presidente Barack Obama firmó el Telework Enhancement Act la cual provee un marco para que las agencias aprovechen mejor la tecnología y maximicen el uso de trabajo flexible, lo que ayudará a reclutar nuevos trabajadores federales, retener talento valioso y permitir que el gobierno federal mantenga la productividad en diversas situaciones seguridad y otras situaciones de emergencia.





Uno de los casos más exitosos de teletrabajo en el sector público es United States Patent and Trademark Office (PTO o USPTO o en español la Oficina de Patentes de Estados Unidos), que tiene a más de 6 mil 300 empleados de los cuales 3 mil se encuentran teletrabajando cuatro o cinco días a la semana.

Otras agencias norteamericanas que han adoptado el teletrabajo son: El Departamento de Tesoro, Comisión Federal Reguladora de Energía, Dell, IBM, Humana, Aetna, entre otras.

En Europa, se firmó el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, entre la Confederación Europea de Sindicatos y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública que garantiza a los trabajadores la igualdad de trato con el resto de los trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar al estatus laboral que tenía el trabajador antes de optar por el teletrabajo, el derecho a la información y consulta para contar con representatividad colectiva y obliga al empresario a aplicar medidas para evitar el aislamiento del trabajador.

Por otro lado, algunos otros países latinoamericanos han avanzado en la regulación de Teletrabajo, tales son los casos de Colombia, que desde 2008 cuenta con una ley (Ley 1221) para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, mientras que Chile introdujo el tema del teletrabajo en el Código de Trabajo (Ley número 19.759) en el año 2001. Ecuador y Costa Rica cuentan con proyectos de ley para actualizar su marco normativo laboral en materia de teletrabajo. No obstante, Costa Rica ya cuenta con legislación desde el año 2008 para promover y regular el teletrabajo en las instituciones del Estado, por lo que ahora busca extender la regulación a la esfera de todas las organizaciones.

Como queda de manifiesto ya han sido diversos los países que han dado pasos importantes para generar y luego ampliar ese espacio, promoviendo y difundiendo el teletrabajo como medio para la creación de más y mejor empleo, el desarrollo de competencias laborales, la optimización de la calidad de vida, la conciliación de familia y trabajo, la inclusión de grupos vulnerables, la igualdad de oportunidades y el cuidado del medio ambiente.

México estableció el tema del teletrabajo en la reforma integral de la Ley Federal del Trabajo del 2012, aunque sólo se limitó a caracterizarlo como trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, dentro del capítulo XII de Trabajo a domicilio del Título Sexto sobre Trabajos Especiales, artículo 311.





“Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley.”

Visto lo anterior el teletrabajo en México se circunscribió a las disposiciones que regulan el trabajo a domicilio, donde la relación laboral que se establece refiere a una nula supervisión porque las tareas a desempeñar fundamentalmente son artesanales o manuales y el pago es usualmente por piezas o unidades de producción, actividades que se dan por lo general en condiciones precarias, dentro del círculo familiar y en un entorno rural.

Lo anterior implica que la legislación especial que ampara a los trabajadores a domicilio se limita a intercambiar bienes materiales cuantificables, que no aplican a cuestiones especializadas que requieren conocimientos tecnológicos como demanda el teletrabajo para recibir, tratar y enviar información inmateral por naturaleza.

....

En México se ha convertido en una necesidad apremiante contar con mayor esquema en esta materia, ya que cada vez es más común ver esta práctica en el mercado laboral, algunas empresas que han implementado el teletrabajo con gran éxito son General Motors, Daimler Chrysler, IBM, HP, Oracle y Nortel. IBM de México tiene una planta de mil ochocientos trabajadores, y de ellos 20 por ciento trabaja desde su casa. La empresa trabaja desde hace seis años con programas flexibles para 40 por ciento del personal, donde el trabajador puede elegir su horario y combinarlo entre la oficina y el hogar. De acuerdo con un estudio realizado por IBM, 80 por ciento de las razones por las que un empleado se siente bien con su trabajo tienen que ver con la flexibilidad laboral, lo que impacta positivamente en los resultados del negocio. Nortel Networks es una de las empresas pioneras en teletrabajo desde 1994, y para 1998 ya contaba con 35 mil teletrabajadores en todo el mundo. La empresa ha reportado 10.4 por ciento de aumento en la satisfacción del empleado y un ahorro de 60 millones de dólares en propiedades. Para abril del 2005, aproximadamente 8 por ciento de los empleados de Nortel teletrabajaban de tiempo completo, y cerca de 65 por ciento de los empleados trabajaban a distancia por tiempo parcial.





Si bien, el teletrabajo ha sido adoptado por corporativos internacionales desde hace más de 10 años, la tendencia es aumentar su participación en organizaciones medianas y pequeñas, las cuales concentran alrededor de 30 por ciento de la población laboral, lo que motiva a contar con disposiciones específicas hacia esta forma de organización laboral que adquiere particular relevancia en la generación de empleo y aumento de productividad, en igualdad de trato y condiciones laborales que los trabajadores presenciales.

Frente al compromiso del Estado mexicano de garantizar el derecho al trabajo a todas las personas, e incluso, avanzar en el cumplimiento de compromisos internacionales, el teletrabajo se convierte en una opción viable que produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente.

Algunos datos dan cuenta de la importancia que adquiere el teletrabajo para reducir riesgos de trabajo, disminuir la contaminación y, en general, para evitar costos económicos al país y en la salud de la población.

En 2013, según la Encuesta Nacional del Empleo y Seguridad Social de 2013 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), hubo más de un millón 400 mil personas que tuvieron algún riesgo de trabajo (1´402,445), en los que se incluye el traslado de casa al trabajo o de regreso a su casa, lo que obligó a más de 95 por ciento a ausentarse del trabajo.

De acuerdo con un estudio de IBM, el tránsito generado por los automóviles en la Ciudad de México, del segundo lugar de mayor malestar a nivel mundial en 2010, pasó en 2011 a ser la ciudad con mayor malestar causado por el tráfico. 63 por ciento de los automovilistas de la Ciudad de México cree que ha empeorado el tránsito en los últimos tres años y que existe un grave problema de arranque y detención del flujo del tránsito.

Como consecuencias de esto, 56 por ciento de los automovilistas han visto afectado su desempeño laboral o escolar debido al tránsito; 42 por ciento ha cancelado sus viajes al trabajo por tránsito, mientras que 43 por ciento considera que ha afectado su salud. El efecto del tránsito sobre el desempeño laboral es evidentemente negativo. Si los problemas de tránsito se redujeran drásticamente, 25 por ciento de los automovilistas de la Ciudad de México escogerían trabajar más.

Esta iniciativa tiene como objetivo regular y promover el teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, al tiempo de que contribuye al loable propósito de lograr sociedades más incluyentes, participativas y con mejor calidad de vida, donde es posible





conciliar vida, trabajo, reducir los efectos medio ambientales y el estrés en las personas por el uso de vehículos y transporte público, entre otros aspectos.”

Con las adecuaciones hechas a la Ley Federal del Trabajo, el Teletrabajo se regula en los términos siguientes:

Concepto y aspectos generales.

El artículo 330-A define al teletrabajo como “una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, 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, utilizando 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”.

Asimismo, se señaló que “la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación”.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se precisó que se entenderá por “tecnologías de la información y la comunicación”, al “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”.

Por su parte, se estableció que solamente se regirán por las disposiciones del Capítulo incorporado a la Ley Federal del Trabajo aquellas “relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta”. De la misma forma se precisó que no será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Conviene precisar que en el artículo 330-G se señala que el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, es voluntario y debe ser establecido por escrito conforme a las disposiciones de la Ley, 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.

Del contrato de trabajo.

Conforme al artículo 330-B, las condiciones de trabajo se deben hacer constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Para tal efecto, el contrato de trabajo, además de lo establecido en el artículo 25 de la Ley, debe contener el nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes; la naturaleza y características del trabajo; el monto del salario, fecha y lugar o forma de pago; el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo; la descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo; los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el artículo 330-C, se estableció la obligación de incluirse la modalidad de teletrabajo en los contratos colectivos de trabajos, que en su caso existan entre sindicatos y empresas, y en el artículo 330-D se señaló que en caso de que no se cuente con un contrato colectivo de trabajo, se debe incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo.

De las obligaciones de los patrones

Conforme al artículo 330-E, los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. 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;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de





seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Adicionalmente, el artículo 330-H dispone que el patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Por su parte, el artículo 330-I dispone que los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deben ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Para tal efecto, solamente se podrán utilizar cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

De las obligaciones de los trabajadores

En el caso de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, se señalaron en el artículo 330-F, las siguientes obligaciones especiales:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;





- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V. 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.

De las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El artículo 330-J 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.

Para tal efecto, de conformidad con el artículo Segundo Transitorio el Poder Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dispone de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.

Precisamente, en cumplimiento de este mandato, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización, elaboró el anteproyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por medio del cual se establecen las medidas de prevención de riesgos que deben adoptarse en los lugares de trabajo, en donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo lleven a cabo sus actividades.

De las facultades de la Inspección del Trabajo

Conforme al artículo 330-K, los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:





- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

3. Indique el tipo de ordenamiento jurídico propuesto: *

El tipo de ordenamiento jurídico propuesto es una norma oficial mexicana.

Lo anterior en cumplimiento de lo previsto por el artículo 330-J, el cual dispone que las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo de dicho Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma.

Por lo anterior, el ordenamiento propuesto es el anteproyecto PROY-NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por medio del cual se establecen las medidas de prevención de riesgos que deben adoptarse en los lugares de trabajo, en donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo lleven a cabo sus actividades.

Asimismo, señale si existen disposiciones jurídicas vigentes directamente aplicables a la problemática materia del anteproyecto. Enumérelas y explique por qué son insuficientes para atender la problemática identificada:

Disposiciones jurídicas vigentes#1

No existen disposiciones jurídicas vigentes directamente aplicables a la problemática materia del anteproyecto.

En el tema de seguridad y salud en el trabajo, las disposiciones jurídicas en vigor se encuentran contenidas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las normas oficiales mexicanas, mismas que resultan aplicables para los centros de trabajo.

Un centro de Trabajo es concebido como el lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que concurren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.





En el caso del teletrabajo, de acuerdo con el artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo, el desempeño de sus actividades se debe llevar 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.

En este supuesto, las disposiciones jurídicas vigentes que lo regulan, derivan del contenido de los artículos 330-A a 330-K, que conforman el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, y de forma particular el artículo 330-J 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.

Apartado II.- Identificación de las posibles alternativas a la regulación

4. Señale y compare las alternativas con que se podría resolver la problemática que fueron evaluadas, incluyendo la opción de no emitir la regulación. Asimismo, indique para cada una de las alternativas consideradas una estimación de los costos y beneficios que implicaría su instrumentación:

Alternativas#1

No emitir regulación alguna

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#1

No emitir una regulación no es una alternativa.

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.

Alternativas#2

Esquemas de autorregulación

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#2

Establecer esquemas de autorregulación 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 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.

Alternativas#3

Esquemas voluntarios

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#3

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.

Alternativas#4

Otras

Descripción de las alternativas y estimación de los costos y beneficios#4

No se han identificado otras alternativas distintas a la emisión de una norma oficial mexicana para establecer las medidas de seguridad y salud que deben imperar en los centros de trabajo.

Además, se reitera que por mandato de Ley, debe emitirse una norma oficial mexicana.





5. Justifique las razones por las que la regulación propuesta es considerada la mejor opción para atender la problemática señalada: *

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.

Apartado III.- Impacto de la regulación

6. ¿La regulación propuesta crea, modifica o elimina trámites?:

Accion#1*

No Aplica

Tipo#1*

Seleccione:

Vigencia#1*

Vigencia

Medio de presentación#1*

Medio de presentación

Requisitos#1*

Requisitos

Población a la que impacta#1*

Población a la que impacta

Ficta#1*

Seleccione:

Plazo#1*

Plazo

Justificación#1

Justificación

Nombre del trámite#1





Nombre del tramite

Homoclave#1*

Homoclave

7. Seleccione las disposiciones, obligaciones y/o acciones distintas a los trámites que correspondan a la propuesta:

Establece el objetivo y el campo de aplicación.

Artículos aplicables#1*

Numerales 1 y 2 del Proyecto

Justificación#1

Conforme a lo dispuesto en el artículo 34, fracción II de la Ley de Infraestructura de la Calidad es necesario señalar el objetivo que busca atender la regulación y su campo de aplicación, **lo cual no genera costos de cumplimiento ni crea trámites adicionales.**

En este caso en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo el proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, establece las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios, y se prevé que rija en toda la República Mexicana y aplique a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Establecen referencias y definiciones aplicables al proyecto

Artículos aplicables#2*

Numerales 3 y 4 del Proyecto

Justificación#2

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.





Las 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.

Las disposiciones anteriores no generan costos de cumplimiento ni crean trámites adicionales.

Establecen obligaciones para los patrones

Artículos aplicables#3*

Numeral 5 del Proyecto

Justificación#3

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.

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.





9.1 Costos:

Grupo o industria al que le impacta la regulación#1*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#1*

1. (Numeral 5.1 del proyecto). Contar con un listado actualizado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, que contenga al menos la siguiente información:

- a) Nombre de la(s) persona(s) trabajadora(s) bajo la modalidad de Teletrabajo;
- b) Genero;
- c) Estado civil;
- d) Actividades a desarrollar;
- e) Nombre y perfil de puesto;
- f) Tiempo (en porcentaje) de la relación laboral que usa para realizar Teletrabajo;
- g) Número telefónico de contacto;
- h) Domicilio de la(s) persona(s) trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;
- i) Lugares de trabajo propuestos por las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón;
- j) Razón social y domicilio del centro de trabajo, y
- k) Listado del equipo de cómputo y ergonómico otorgado a la persona trabajadora.

Cabe señalar que se señala en la norma que “la confidencialidad de los datos contenidos en el listado de personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo estará bajo la responsabilidad del patrón”.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: el patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

- Cuenta con un listado actualizado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en su centro de trabajo;
- El listado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo se encuentra actualizado, y





- El listado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo contempla, al menos la información siguiente:
 - ✓ Nombre de la(s) persona(s) trabajadora(s) bajo la modalidad de Teletrabajo;
 - ✓ Genero;
 - ✓ Estado civil;
 - ✓ Actividades a desarrollar;
 - ✓ Nombre y perfil de puesto;
 - ✓ Tiempo (en porcentaje) de la relación laboral que usa para realizar Teletrabajo;
 - ✓ Número telefónico de contacto;
 - ✓ Domicilio de la(s) persona(s) trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y
 - ✓ Lugares de trabajo propuestos por las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón y
 - ✓ Razón social y domicilio del centro de trabajo.

- Observaciones: El listado puede presentarse de manera impresa, o en archivos electrónicos de medios digitales.

La actualización del listado de las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo se da cuando una nueva persona se incorpora a esta modalidad o cuando una de las que ya están en el listado deja de estar en esta modalidad de teletrabajo. Los nombres de las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo que se encuentren en el listado podrán ser compulsados, entre otros documentos que el patrón proporcione, como: Listas de nómina; Lista de trabajadores inscritos a la seguridad social que le corresponda al centro de trabajo, o Lista de los trabajadores que cuenten en el contrato colectivo o individual de trabajo, según aplique.

También es recomendable que durante el acto de evaluación de la conformidad con esta Norma Oficial Mexicana se encuentre presente, al menos un número de personas representativas de las que laboran en la modalidad de Teletrabajo que le permita a la Autoridad Laboral, o en su caso a la Unidad de Inspección, formular algunas preguntas o inquietudes que en ese momento tenga y que le permita comprobar o no el contenido de la documentación que el patrón le esté proporcionando como evidencia de cumplimiento del contenido del listado a que se refiere el presente numeral.





En el supuesto de que al listado de las personas teletrabajadoras le haga falta alguno de los incisos de información de este numeral, al momento de la comprobación, esta podría ser cumplimentada durante el desahogo de la diligencia, lo anterior a fin de que la información faltante no sea motivo de emplazamiento y eventual sanción por incumplimiento, esto último solo en el caso, por la autoridad laboral.

Es válido que para una sola persona trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo, exista en el listado más de un domicilio, acordado entre la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo y el patrón, en donde se lleve a cabo el teletrabajo.

- **Costo de cumplimiento directo:** desde \$0.00 pesos a \$10.00 pesos por contar con copia del listado que contenga la información de 10 trabajadores.

- **Costo de cumplimiento indirecto:** \$62.26 pesos, por elaborar un listado que contenga la información de 10 trabajadores.

- **Descripción del análisis de costos:** los patrones que opten por llevar a cabo actividades mediante la implementación del teletrabajo en los términos de la Ley Federal del Trabajo, deben contar y exhibir un listado actualizado de las personas trabajadoras en esta modalidad, el cual debe incluir al menos la información prevista en el numeral 5.1.

Para ello, en cada centro de trabajo la elaboración de este listado puede estar a cargo de la persona encargada de recursos humanos, la cual es la que tendría la información solicitada.

Bajo este supuesto, sí consideramos que el patrón cuenta con equipo de cómputo e impresora, no realizaría gastos por contar con el listado.

Desde luego, si tuviera que hacer uso de equipo de cómputo e impresión externo, el costo por la elaboración sería de **\$21.00** pesos

Ahora bien, el costo indirecto por elaborar el listado con la información de al menos 10 trabajadores, implicaría una hora de trabajo de la persona encargada para esta tarea, monto que ascendería a **\$62.26** (cálculo aproximado de una hora de trabajo).

Bajo estos supuestos, el costo final sería de **\$83.26**, conforme a lo siguiente:

Costo 1. \$21.00

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00





Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Costo 2. \$62.26

Salario por día de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$498 pesos³

Salario por hora de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$62.26 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: menos de una hora

	Coordinadores y jefes de área en administración, recursos humanos y mercadotecnia en Nacional
Salario promedio mensual	\$15,151 pesos
Salario por día	\$498 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$62.26 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	1
Costo	$62.26 \times 1 \times 1 \times 1 \times 1 = \62.26 pesos

Por lo tanto, en promedio elaborar el listado actualizado de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo sería de \$62.26 pesos a \$83.26 (\$62.26 + \$20 + \$1 = 83.26).

³ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1511/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20administraci%C3%B3n,%20recursos%20humanos%20y%20mercadotecnia/Nacional/>





Grupo o industria al que le impacta la regulación#2*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#2*

2. (Numeral 5.1.1, inciso a). En los lugares de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo proponga y acuerde con el patrón deberán disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

- Tipo de comprobación: documental.
- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencia de que: de cada una de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, el (los) lugar(es) -que de común acuerdo se estableció- existe la conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y
- Observaciones: Es válido, si el patrón presenta como evidencia de cumplimiento un documento en el que demuestre que en el domicilio en el que se encuentra ubicado el lugar de trabajo acordado con la persona trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo, se tiene un contrato, un recibo o cualquier otro documento que indique que en ese lugar se cuenta con la conectividad de internet para los equipos de las TIC que se utilizan para las actividades de teletrabajo.

Cuando para una persona trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo el patrón hubiere acordado más de un lugar de trabajo, para cada uno de esos lugares el patrón deberá demostrar que existe la conectividad, como se menciona en el párrafo anterior.

Asimismo, el patrón deberá demostrar que cuenta por escrito, en qué casos la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo puede cambiar de uno a otro lugar de trabajo de los acordados, por ejemplo, por fallas en la conectividad: por problemas técnicos de las TIC; por apagones o suspensiones de energía eléctrica y de las redes de conectividad al internet, o por días y horarios preestablecidos entre el patrón y la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo, entre otros.

- Costo de cumplimiento directo: \$1.00 por cada copia fotostática del recibo de pago de internet.
- Costo de cumplimiento indirecto (gastos de servicios de electricidad e internet), desde de \$8.98 pesos hasta \$51.04 pesos por cada día de trabajo.
- Descripción del análisis de costos: el patrón debe acreditar que en el lugar de trabajo se cuenta con conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de





la Información y Comunicación, desde luego, la obligación que señala la Ley Federal del Trabajo, conforme a lo previsto por el artículo 330-E, fracción III, implica que los patrones tienen la obligación de 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.

Para calcular los costos de cumplimiento que prevé la Ley, se deben calcular los costos de cumplimiento que tendría para el patrón el cubrir la parte proporcional de los gastos originados por el uso del servicio de electricidad, que ascendería aproximadamente a la cantidad de \$4.18 pesos por cada día de trabajo⁴.

Electrodomestico:	Computadora de escritorio
Potencia:	450W
Horas de uso por día:	8 Horas
Costo kWh en tu país:	1,16
Potencia consumida en 1 día:	3,6 kWh
Costo kWh en 1 día:	4,18
Potencia consumida en 1 mes:	108 kWh
Costo kWh en 1 mes:	125,28
Potencia consumida en 1 año:	1314 kWh
Costo kWh en 1 año:	1524,24

El pago de servicios de internet, por día, podría ser desde \$3.8 pesos (costo mensual de \$109) a \$45.86 (costo mensual de \$1399) por cada día de uso⁵, dependiendo de la compañía con la que se contrate.

Lo anterior implicaría que los gastos, por cada día de trabajo, para el cumplimiento de esta obligación podrían ser de: **\$8.98 pesos** (4.18 (luz) + 3.8 (internet) + 1 = 8.98) **hasta \$51.04 pesos** (4.18 + 45.86 + 1 = 51.04).

⁴ Para su cálculo se utilizó el 28 de febrero de 2023, la "Calculadora de costos de energía consumida en equipos hogar kWh", disponible en <https://www.calculatorsconversion.com/es/calculadora-energia-consumida-hogar-kwh/>. El costo de la tarifa fue consultado en la página https://app.cfe.mx/aplicaciones/ccfe/tarifas/tarifas/tarifas_casa.asp?Tarifa=DACTARI&Anio=2023.

⁵ Para su cálculo se utilizó el 28 de febrero de 2023, el "Comparador de planes de servicios de telecomunicaciones fijos", del Instituto Federal de Telecomunicaciones disponible en <http://comparador.ift.org.mx/dobleplay/index.php?s=internet>





Grupo o industria al que le impacta la regulación#3*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#3*

3. (Numeral 5.1.1, inciso b)). En los lugares de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo proponga y acuerde con el patrón deberán contar 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

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencia de que los lugares de trabajo cuentan con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

- Observaciones: Las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo de cada persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo se deberán establecer por escrito.

El patrón puede apoyarse de la comisión de seguridad e higiene para que a su nombre y representación valide las condiciones de seguridad y salud del lugar(es) de trabajo, según aplique, con la precisión de que las instalaciones eléctricas, la iluminación, la ventilación y las condiciones ergonómicas y psicosociales en que se desarrolle el teletrabajo son adecuadas y no generarán daños a la integridad y salud de la persona trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo. Lo anterior solo aplica cuando la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo estuviera de acuerdo y le brinda las facilidades para que de manera física y presencial comprobara dichas condiciones en el (los) lugar (es) de trabajo acordados con el patrón.

Para dar cumplimiento a esta obligación el patrón puede evidenciar que se establecieron las condiciones de seguridad por escrito, mediante un acta de recorrido de la comisión de seguridad e higiene.

- Descripción del análisis de costos:

Costo de cumplimiento directo 1: \$90.01 (69.01 + 21)

Elaboración del documento en el que se señalen las condiciones de seguridad e higiene que deben prevalecer en los centros de trabajo, que implica el pago de





una hora de trabajo a un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente, así como el uso de equipo de cómputo durante una hora e impresión de dos hojas (al menos) en las que se hace constar las condiciones de seguridad e higiene.

Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552 pesos⁶

Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.01 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: dos horas

	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	1
Costo	69.01 x 1 x 1 x 1 x 1 = \$69.01 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Recorrido (acta de recorrido) de la comisión de seguridad e higiene para que a su nombre y representación valide las condiciones de seguridad y salud del lugar(es) de trabajo.

Costo de cumplimiento directo 2: \$180.02

⁶ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20potecci%C3%B3n%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





$$a) ((69.01 \times 2) + (20 \times 2) + (1 \times 2) = 180.02))$$

- Descripción del análisis de costos: por elaborar el acta de recorrido, que implica el pago de dos horas de trabajo a un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente, así como el uso de equipo de cómputo durante dos horas e impresión de dos hojas (al menos) en las que se hace constar el acta de recorrido.

Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552 pesos⁷

Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.01 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: dos horas

	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	2
Costo	69.01 x 1 x 1 x 1 x 1 = \$138.02 pesos

Costos indirectos. Se debe considerar que para obtener este documento se debe cumplir con las medidas previas en el numeral 7. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual dispone lo siguiente:

7. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

7.1 Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos:

Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

⁷ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20pr%20tecci%C3%B3n%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





- a) Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;
- b) Iluminada, por luz natural o artificial, que no provoque deslumbramiento debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;
- c) Con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y
- d) Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.

Los costos de cumplir con esta obligación no derivan de la norma oficial mexicana, si no de la Ley Federal del Trabajo.

En principio se estima que el cumplir con esta disposición no tendría costo de cumplimiento para el patrón, toda vez que se trata de una medida que debe cumplir la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo al elegir el lugar físico dentro de su casa o el lugar que haya elegido y acordado de forma voluntaria con el patrón para desarrollar el teletrabajo.

Sin embargo, ante la eventualidad de que se tuvieran que hacer adecuaciones en el lugar de trabajo, resultaría aplicable lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 330-E, fracción III, en el cual se señala precisamente que en modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán, entre otras, la obligación especial de “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.

7.2 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico:

Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que (por el mobiliario, o posiciones sedentarias prolongadas) evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

- a) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, en su caso, pueda apoyar cómodamente los brazos (sentada y/o de pie) sin accesorios u obstáculos bajo el referido escritorio, mesa o plano de trabajo, que impidan la colocación cómoda de las piernas, y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;





En principio este elemento podría ser responsabilidad de la persona trabajadora que decida prestar sus servicios en esta modalidad, puesto que es la que toma la decisión del lugar en el que desarrollará su trabajo y por ende el espacio y mobiliario que pudiera ocupar para ello.

En caso de no contar con una mesa o escritorio podría acordar con el patrón la asignación de una mesa o escritorio para desarrollar sus actividades, y en todo caso sería aplicable lo dispuesto por el artículo 330-E, fracción I, el cual prevé que los patrones deben “proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros”.

El patrón tiene la opción de destinar aquella mesa o escritorio que tenga dentro del propio centro de trabajo, para el uso del trabajador, y trasladarla a lugar en que se preste el teletrabajo o bien, adquirir una mesa o escritorio.

Si opta por un bien ubicado dentro del centro de trabajo, el costo sería por el traslado del mismo. El costo dependerá si utiliza un vehículo de la empresa o bien renta un vehículo de transporte.

Por otra parte, si adquiere un escritorio podría erogar una cantidad que podría ser de \$899 pesos hasta \$14,999 pesos⁸.

b) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, (en la Guía de referencia 5 se muestran algunas características que pueden servir para identificar una silla ergonómica).

Al respecto, el artículo 330-E, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establece que los patrones deben “proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros”.

El patrón tiene la opción de destinar la silla que tenga dentro del propio centro de trabajo, para el uso de la persona trabajadora y trasladarla a lugar en que se preste el teletrabajo o bien, adquirir una para ello.

Si opta por una silla que tenga dentro del centro de trabajo, el costo sería por el traslado de la misma. El costo dependerá si utiliza un vehículo de la empresa o bien renta un vehículo de transporte.

⁸ Para el cálculo del costo del escritorio o mesa se consultaron, el 28 de febrero de 2023, los costos en Office Depot disponibles en <https://www.officedepot.com.mx/officedepot/en/Categor%C3%ADa/Todas/Muebles-y-Decoraci%C3%B3n/Escritorios/c/06-081-0-0?sort=price-asc&q=%3Arelevance#>; en Coppel disponible en [Escritorios para oficina en línea | Coppel.com](https://www.coppel.com/escritorios-para-oficina-en-linea) y en Walmart disponible en <https://www.walmart.com.mx/productos?Ntt=Escritorio>





Por otra parte, si adquiere una silla podría erogar una cantidad que podría ser de \$1,199 pesos hasta \$6,999 pesos⁹.

En el Apéndice 5 se muestran algunas características que pueden servir para identificar una silla ergonómica.

c) En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.

Como se ha señalado, el artículo 330-E, fracción I de la Ley Federal del Trabajo prevé que los patrones deben “proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros”. Lo anterior incluye aquellos aditamentos que en su caso apoyen el uso de equipos de cómputo móviles. En este caso, no se indican los aditamentos, puesto que dependerá precisamente de cada caso.

7.3 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, según aplique:

a) Disponer de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan interferir, interrumpir, o afectar sus actividades;

b) Se observe una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares;

c) Se cuente con mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar que afecten a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realice Teletrabajo desde su propia casa;

d) Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y

⁹ Para el cálculo del costo de la silla se consultaron el 28 de febrero de 2023, los costos en la página sillas de oficina disponible en <https://sillasdeoficinamexico.mx/?msclkid=b9173d1ed8401671ec55f77a5c07808>; en Sodimac disponible en https://www.sodimac.com.mx/sodimac-mx/search?Ntt=sillas%20escritorio&Term=sillas%20de%20e&Type=suggest&Scenari0=BTP_SUG_sillas%20escritorio¤tpage=1 y en Office Depot disponible en <https://www.officedepot.com.mx/officedepot/en/Categor%C3%ADa/Todas/Muebles-y-Decoraci%C3%B3n/Sillas/c/06-084-0-0?isSearchRestrictByCategory=true&showShoppinglistsButton=false¤tSite=officedepot&siteName=Office+Depot+Mexico&siteUid=officedepot>.





e) Se respete el derecho a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo al término de la jornada laboral, durante las pausas convenidas en horarios flexibles, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

La adopción de estas medidas no tiene costo de cumplimiento para los patrones, toda vez que serán responsabilidad de cada trabajador el contar con un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo cuando se encuentre en su jornada de trabajo.

Tampoco tiene costo de cumplimiento el observar una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, y respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.

En el caso de los mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar que afecten a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realice Teletrabajo desde su propia casa, el costo por que el encargado de recursos humanos elabore un documento que contenga los mecanismos de comunicación sería de **\$62.26 a \$83.26**.

Costo 1. \$62.26

Salario por día de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$498 pesos¹⁰

Salario por hora de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$62.26 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: menos de una hora

	Coordinadores y jefes de área en administración, recursos humanos y mercadotecnia en Nacional
Salario promedio mensual	\$15,151 pesos
Salario por día	\$498 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$62.26 pesos

¹⁰ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1511/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20%C3%A1rea%20en%20administraci%C3%B3n,%20recursos%20humanos%20y%20mercadotecnia/Nacional/>





Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	1
Costo	$62.26 \times 1 \times 1 \times 1 \times 1 = \62.26 pesos

Costo 2. \$21.00 (por impresión del documento)

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Por lo tanto, en promedio elaborar un documento que contenga los mecanismos de comunicación sería de \$62.26 pesos a \$83.26 (\$62.26 + \$20 + \$1 = 83.26).





Grupo o industria al que le impacta la regulación#4*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#4*

4. (Numeral 5.1.2). 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).

- Tipo de comprobación: Documental

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando el (los) lugar(es) 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, son 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).

- Observaciones: una persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo puede proponer al patrón más de un lugar fijo para ubicar en lugar de trabajo. En este caso, cada uno de los lugares de trabajo debe contar con la conectividad para el uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación; con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y con los requerimientos físicos para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos para evitar riesgos provocados por factores de riesgo ergonómico y para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial.

Los costos de cumplimiento de este numeral fueron señalados con anterioridad (listado de personas, en el que se indica el domicilio de la persona trabajadora y el documento en que consten las condiciones de seguridad y salud, así como el posible recorrido de la Comisión.)





Grupo o industria al que le impacta la regulación#5*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#5*

5. (Numeral 5.2). Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo, que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo, y que

a) Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

b) Instaure mecanismos de comunicación con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a través de reuniones presenciales en el centro de trabajo, o por medio de las TIC, con el fin de evitar el aislamiento social de éstas;

c) Facilite los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico y otros, para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo tengan conocimiento, entre otros, de los procedimientos a los que se refiere el artículo 330-C segundo párrafo de la Ley;

d) Indique los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo

e) Establezca la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias;

f) Señale que los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

g) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal-de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las





disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley;

h) Determine el horario dentro de la jornada laboral en el que, durante un máximo de seis meses, las madres trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en periodo de lactancia contarán con tiempo para alimentar a sus hijos e hijas, pudiendo elegir entre tomar dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien reducir una hora su jornada laboral, en los términos establecidos por el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

i) Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

j) Establezca las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo originalmente propuesto y acordado por ambos;

k) Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y para las personas trabajadoras que desempeñen sus actividades en la modalidad de Teletrabajo, en cumplimiento a lo previsto por el artículo 330-B de la Ley, incluyendo las establecidas en el contrato colectivo de trabajo o en su caso el reglamento interior de trabajo, y

l) Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley.

Para facilitar su cumplimiento en el Apéndice 1. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: el patrón cumple cuando presenta evidencia de que: Establece, por escrito, en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo; Implanta en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo la Política de Teletrabajo; Mantiene en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo la Política de Teletrabajo, y Difunde en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo la Política de Teletrabajo.

La política de teletrabajo escrita implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo cumple con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del





reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo.

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, promueve la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, instaura mecanismos de comunicación con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a través de reuniones presenciales en el centro de trabajo, o por medio de las TIC, con el fin de evitar el aislamiento social de éstas;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, facilita los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico y otros, para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo tengan conocimiento, entre otros, de los procedimientos a los que se refiere el artículo 330-C segundo párrafo de la Ley;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, indica los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que con los mecanismos y las reglas de contacto y de supervisión para el teletrabajo de la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, establece la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que con los mecanismos y las reglas de contacto y de supervisión para el teletrabajo de la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, señale que los derechos de las personas trabajadoras bajo la





modalidad de Teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que los mecanismos y las reglas de contacto y de supervisión para el teletrabajo, de la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo promueve la perspectiva de género y permite conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considera las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, determina el horario dentro de la jornada laboral en el que, durante un máximo de seis meses, las madres trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en periodo de lactancia contarán con tiempo para alimentar a sus hijos e hijas, pudiendo elegir entre tomar dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien reducir una hora su jornada laboral, en los términos establecidos por el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que en la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, indica la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que en la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, establece las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo originalmente propuesto y acordado por ambos;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que en la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, define de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y para las personas trabajadoras que desempeñen sus actividades en la modalidad de Teletrabajo, en cumplimiento a lo previsto por el artículo 330-B de la Ley, incluyendo las establecidas en el contrato colectivo de trabajo o en su caso el reglamento interior de trabajo;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que en la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, establece los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley, y





- Observaciones: Es válido que el patrón presente la política de teletrabajo incorporada en un solo instrumento con otro tipo de políticas que tenga implementada en el centro de trabajo, con temas concurrentes a la seguridad y la salud en el trabajo, o bien que la presente de manera independiente.

Los mecanismos para implantar, mantener y difundir la política de teletrabajo la deben conocer los trabajadores del centro de trabajo, de tal manera que ellos podrían ser entrevistados para corroborar las evidencias documentales que el patrón presente para demostrar que cumple con la obligación de este numeral.

Sería conveniente que durante las visitas que la Autoridad Laboral realice a los centros de trabajo en los que existan personas teletrabajadoras, se encuentren presentes algunas de ellas, a fin de que puedan ser entrevistadas sobre el conocimiento, entendimiento y aplicación de la política de trabajo que ahí se implanta, mantiene y difunde.

El patrón del centro de trabajo puede tomar como información ilustrativa para la elaboración de la política de teletrabajo el contenido del Apéndice I contenido en esta Norma Oficial Mexicana, pero no se considerará como incumplimiento si el patrón elaboró su propia política de teletrabajo sin tomar en consideración el contenido de dicho Apéndice.

- Costo de cumplimiento directo: **de \$214.53** $((62.26 \times 2) + (20 \times 2) + 50)$, por elaborar, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una Política de Teletrabajo.

- Descripción del análisis de costos: para la elaboración de este documento se podría encomendar a la persona encargada de recursos humanos, por ejemplo.

Bajo este supuesto, sí consideramos que el patrón cuenta con equipo de cómputo e impresora, no realizaría gastos por elaborar la política.

Por ende, solamente se tomaría en cuenta el costo de dos horas de trabajo de la persona encargada para su elaboración, monto que ascendería a \$124.53 (cálculo aproximado de dos horas de trabajo).

Sin embargo, si tuviera que hacer uso de equipo de cómputo e impresión externo, el costo por la elaboración sería de \$166.53, conforme a lo siguiente:

Salario por día de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$498 pesos¹¹

¹¹ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1511/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20%C3%A1rea%20en%20administraci%C3%B3n,%20recursos%20humanos%20y%20mercadotecnia/Nacional/>





Salario por hora de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$62.26 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: dos horas

	Coordinadores y jefes de área en administración, recursos humanos y mercadotecnia en Nacional
Salario promedio mensual	\$15,151 pesos
Salario por día	\$498 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$62.26 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	2
Costo	$62.26 \times 1 \times 1 \times 1 \times 2 = \124.53 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Por lo tanto, en promedio elaborar, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una Política de Teletrabajo sería de \$ 166.53 $((62.26 \times 2) + (20 \times 2) + 50 = 166.53)$.

Se agregarían \$50.00 por la impresión de igual número de ejemplares de la Política para su difusión (en caso de que optara por no hacerlo por medios electrónicos).

$$\text{\$ } 214.53 \text{ } ((62.26 \times 2) + (20 \times 2) + 50).$$





Grupo o industria al que le impacta la regulación#6*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#6*

6. (Numeral 5.3). 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).

- Tipo de comprobación: documental y entrevista

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencia de que informa a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo sobre los riesgos relacionados con el Teletrabajo;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que informa a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, sobre los riesgos relacionados con el Teletrabajo;

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que informa a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo de la posible exposición a agentes y a factores de riesgo (ergonómico y psicosocial), y

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que informa a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, sobre la posible exposición de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a agentes y a factores de riesgo (ergonómico y psicosocial).

Observaciones: Los agentes a que se refiere este numeral son los agentes físicos (por ejemplo, vibraciones, iluminación, ventilación, o temperaturas) los agentes químicos (humos, vapores, rocíos o neblinas) y los agentes biológicos (virus, bacterias, hongos) a los que se expone en el ejercicio o con motivo de su trabajo. Éstos pueden estar presentes en el lugar de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo sin que necesariamente todos ellos formen parte de su actividad de teletrabajo.

El patrón para demostrar que cumple con esta obligación puede presentar evidencias de que imparte, por ejemplo, charlas de cinco minutos (que en muchos centros de trabajo se aplican antes de iniciar las actividades) aprovechando las TIC mediante pláticas, o que elabora material impreso o digital que puede compartir con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

El patrón puede presentar evidencias de que a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo les informa, por ejemplo, que los factores de riesgo





ergonómico pueden desencadenarse en una persona por una mala posición, aun cuando ésta se encuentre sentada, y que puede repercutir en la salud musculoesquelética, aumentando considerablemente la probabilidad de que se produzca el daño. También puede profundizar en este tema informando a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo que ellas también es probable que realicen esfuerzos físicos y posturales. Muchas horas frente a una computadora o cualquier otro tipo de equipo de las TIC ya sea en posición sentada y estática, sin apenas moverse, puede provocar la exposición a factores de riesgo ergonómico presentes día con día.

También el patrón puede demostrar que al informar sobre los riesgos a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, hace mención sobre factores de riesgo psicosocial, por ejemplo, de que las cargas de trabajo excesivas pueden llevar a consecuencias nada agradables, que tienen que ver con el agotamiento físico y mental; una falta de concentración y de trastornos del sueño, o de fatiga confusión, depresión, ansiedad y problemas cardiacos, inclusive, por mencionar algunos elementos de dicha información. En ese sentido, el patrón puede hacer uso de bibliografía e investigaciones que tenga al alcance (publicaciones, artículos, estudios, entre otros) que le permita informar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo la importancia del equilibrio trabajo- familia, del no aislamiento social, del denominado tecnoestrés, de la falta de apoyo social, de flexibilidad en los horarios y del adecuado uso de las tecnologías de la información.

- Costo de cumplimiento directo 1: \$90.01 pesos

$$(69.01 + 20 + 1)$$

- Descripción del análisis de costos: El impartir charlas, pláticas, o sesiones informativas, se puede realizar por conducto de los coordinadores y jefes de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente, quienes harían del conocimiento de las personas teletrabajadoras de los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen, y de la posible exposición a los agentes y a los factores de riesgo, tanto ergonómico como psicosocial, así como de las posibles consecuencias a la salud asociados a estas exposiciones.

Esta actividad podría involucrar una hora de trabajo (pueden ser sesiones que involucren menor tiempo), para ello se podrían elaborar minutas o acta, lo cual propiciaría un costo de \$90.01 pesos (69.01 + 20 + 1), conforme a lo siguiente:

Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552 pesos¹²

¹² Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle->





Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.02 pesos.

	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	2
Costo	$69.01 \times 1 \times 1 \times 1 \times 2 = \138.02 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: una hora

- Costo de cumplimiento directo: \$90.01

$$(69.01 \times 1) + (20 \times 1) + (1 \times 1) = 90.01$$

- Costo de cumplimiento indirecto 2: \$269.04

$$((269.04 \times 3) + (20 \times 3) + (1 \times 2) = 269.04)$$

- Descripción del análisis de costos: en caso de que optara por preparar material impreso, podríamos calcular que la elaboración de un documento informativo pudiera llevar de dos a tres horas de trabajo por parte de los coordinadores y jefes de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente, en cuyo caso el costo podría alcanzar \$269.04 $((69.01 \times 3) + (20 \times 3) + (1 \times 2) = 269.04)$, conforme a lo siguiente:

<nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20pr%20tecci%C3%B3n%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552. pesos¹³

Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.01 pesos.

	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	3
Costo	$69.01 \times 1 \times 1 \times 1 \times 3 = \207.04 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: tres horas

¹³ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20pr%20tecci%C3%B3n%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





Grupo o industria al que le impacta la regulación#7*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#7*

7. (Numeral 5.4 en relación con el numeral 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.

Nota: El auxilio de la comisión de seguridad e higiene se presta en términos de lo previsto por el numeral 5.7 de la NOM-019-STPS-2011, o la que la sustituya.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando:

- Presenta evidencia de que cuenta con la Lista 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;
- Presenta evidencia de que cuenta con la 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 para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos se dispone de un área de trabajo que se encuentre limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;
- Presenta evidencia de que cuenta con la 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 para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos se dispone de un área de trabajo que se encuentre iluminada, por luz natural o artificial, que no provoque deslumbramiento debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;





- Presenta evidencia de que cuenta con la 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 para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos se dispone de un área de trabajo que se encuentre con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral;
 - Presenta evidencia de que cuenta con la 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 para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos se dispone de un área de trabajo que se encuentre con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros;
 - Presenta evidencia de que cuenta con la 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 se eviten riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico, por lo que se dispone de un lugar de trabajo que le permita a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que (por el mobiliario, o posiciones sedentarias prolongadas) evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones, a través de:
 - ✓ Un escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, en su caso, pueda apoyar cómodamente los brazos (sentada y/o de pie) sin accesorios u obstáculos bajo el referido escritorio, mesa o plano de trabajo, que impidan la colocación cómoda de las piernas, y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;
 - ✓ Una silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y
 - ✓ En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.
- Observaciones: Es válido que el patrón presente, para demostrar el cumplimiento de este numeral, por cada una de las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo un documento de validación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o que presente como evidencia de cumplimiento en un solo documento que se tenga contenido a todas las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo de ese centro de trabajo (ejemplo una matriz de información).





El patrón para demostrar, si así es el caso, puede presentar un documento firmado por él, o por la comisión de seguridad e higiene de ese centro de trabajo ante la autoridad laboral, dirigido a la persona que se está designando para que sea quien, analice y valide, en su caso, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del lugar de trabajo, establecido y acordado por la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo con el patrón.

En caso de que una o más personas teletrabajadoras hubieren acordado más de un lugar de trabajo con el patrón, para cada uno de esos lugares, se deberá de contar con la validación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Lo anterior, invariablemente aplica cuando la opción para validar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo haya sido a través de la aplicación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo por la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo o durante la visita permitida por ésta para que el patrón o quien éste designare llene de información la referida lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- Costo de cumplimiento indirecto 2: \$269.04

$$((269.04 \times 3) + (20 \times 3) + (1 \times 2) = 269.04)$$

- Descripción del análisis de costos: elaborar, 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, cuyo caso el costo podría alcanzar \$269.04 $((69.01 \times 3) + (20 \times 3) + (1 \times 2) = 269.04)$, conforme a lo siguiente:

Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552. pesos¹⁴

Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.01 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: tres horas

¹⁴ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20proteccion%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	3
Costo	$69.01 \times 1 \times 1 \times 1 \times 3 = \207.04 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)





Grupo o industria al que le impacta la regulación#8*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#8*

8. (numeral 5.5) 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, pudiendo optar por:

- a) Realizar una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione, o gestione tratándose de lugares en renta (oficinas en renta), o.
- b) En alternativa, al inciso a) de este numeral, proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo.

Para ello, el patrón debe:

- a) 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, pudiendo optar por, realizar una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione, o gestione tratándose de lugares en renta (oficinas en renta, o
- b) En alternativa, al inciso a), 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, y para tal efecto proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo.

En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e





higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo, ni de la adecuación a cargo de su patrimonio.

En caso de que el lugar de trabajo propuesto por el trabajador que aspira a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo no contara con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo

En caso de que el trabajador que aspira a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, no realice trabajos con tecnologías de la información, no podrá ser persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo.

En la Guía de Referencia 1, “Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo” se muestran ejemplos de preguntas para integrar el contenido de la lista de verificación que aplicará el trabajador, como aspirante o como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

- Otorga 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;
- Realiza una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione;
- En alternativa, al inciso a) del numeral 5.5 de la presente Norma (viñeta anterior) proporciona al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el





trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo en el lugar de trabajo;

- En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene puede solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo;
- La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo, ni de la adecuación a cargo de su patrimonio;
- En caso de que el lugar de trabajo propuesto por el trabajador que aspira a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo no contara con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se lleva a cabo el Teletrabajo en ese lugar, y
- En caso de que el trabajador que aspira a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, no realice trabajos con tecnologías de la información, ésta no podrá ser persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo.

- Costo de cumplimiento directo 1: \$180.02

$$((69.01 \times 2) + (20 \times 2) + (1 \times 2) = 180.02))$$

- Descripción del análisis de costos: por realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo y con las facilidades que éste se realice, para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, implicaría el pago de dos horas de trabajo a un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente, así como el uso de equipo de cómputo durante dos horas e impresión de dos hojas (al menos) en las que se hace constar dicha validación.

Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552. pesos¹⁵

¹⁵ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle->





Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.01 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: dos horas

	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	2
Costo	$69.01 \times 1 \times 1 \times 1 \times 3 = \138.02 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

- Costo de cumplimiento directo 2: a) \$180.02

$$((69.01 \times 2) + (20 \times 2) + (1 \times 2) = 180.02))$$

- Descripción del análisis de costos: En alternativa, al inciso a) del numeral 5.5 de la presente Norma (viñeta anterior) proporciona al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo en el lugar de trabajo acordado. En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene puede solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

<nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20pr%20tecci%C3%B3n%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





Por realizar una visita virtual (video conferencia) al lugar de trabajo donde se realizaría el Teletrabajo, con previa autorización de la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo y con las facilidades que éste se realice, para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, implicaría el pago de dos horas de trabajo a un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente, así como el uso de equipo de cómputo durante dos horas e impresión de dos hojas (al menos) en las que se hace constar dicha validación.

Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552. pesos¹⁶

Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.01 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: dos horas

	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	2
Costo	$69.01 \times 1 \times 1 \times 1 \times 3 = \138.02 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

¹⁶ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20pr%20tecci%C3%B3n%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





Grupo o industria al que le impacta la regulación#9*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#9*

9. Una segunda versión de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo deberá de servir para aplicarla periódicamente y 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. (Numeral 5.5.1)

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias de que una segunda versión de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo deberá de servir para aplicarla periódicamente y 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 (viñeta anterior).

- Costo de cumplimiento directo 1: a) \$180.02

$$((69.01 \times 2) + (20 \times 2) + (1 \times 2) = 180.02))$$

- Descripción del análisis de costos: por realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo y con las facilidades que éste se realice, para validar en subsecuentes ocasiones la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, implicaría el pago de dos horas de trabajo a un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente, así como el uso de equipo de cómputo durante dos horas e impresión de dos hojas (al menos) en las que se hace constar dicha validación.

Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552. pesos¹⁷

Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.01 pesos.

Número de personas: 1.

¹⁷ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20pr%20tecci%C3%B3n%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





Tiempo trabajado: dos horas

	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	2
Costo	$69.01 \times 1 \times 1 \times 1 \times 3 = \138.02 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

- Costo de cumplimiento directo 2: a) \$180.02

$$((69.01 \times 2) + (20 \times 2) + (1 \times 2) = 180.02))$$

- Descripción del análisis de costos: Por realizar una visita virtual (video conferencia) al lugar de trabajo donde se realizaría el Teletrabajo, con previa autorización de la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo y con las facilidades que éste se realice, para validar en ocasiones subsecuentes la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, implicaría el pago de dos horas de trabajo a un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente, así como el uso de equipo de cómputo durante dos horas e impresión de dos hojas (al menos) en las que se hace constar dicha validación.

Salario por día de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente: \$552. pesos¹⁸

¹⁸ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1521/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20servicios%20de%20salud.%20pr%20tecci%C3%B3n%20civil%20y%20medio%20ambiente/Nacional/>





Salario por hora de un coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente en Nacional: \$69.01 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: dos horas

	Coordinador y jefe de área en servicios de salud, protección civil y medio ambiente
Salario promedio mensual	\$16,793 pesos
Salario por día	\$552 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$69.01 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	2
Costo	$69.01 \times 1 \times 1 \times 1 \times 3 = \138.02 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)





Grupo o industria al que le impacta la regulación#10*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#10*

10. (Numeral 5.6). 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 y viceversa, y que al menos contemple lo siguiente:

- a) La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y el centro de trabajo;
- b) Los momentos, condiciones o causas en que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo asistirá al centro de trabajo;
- c) Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y
- d) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo de cómputo o herramientas (incluidas las TIC´s) de trabajo utilizadas y/o asignadas para el Teletrabajo.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias de 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 y viceversa;
- Para 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 y viceversa, contempla al menos:
 - ✓ La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y el centro de trabajo;
 - ✓ Los momentos, condiciones o causas en que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo asistirá al centro de trabajo;
 - ✓ Las indicaciones sobre la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y
 - ✓ El establecimiento de la manera en que se dará mantenimiento al equipo de cómputo o herramientas (incluidas las TIC´s) de trabajo utilizadas y/o asignadas para el Teletrabajo.





Observaciones: En el supuesto de que el centro de trabajo realice contratación de personas trabajadoras para que directamente desarrollen teletrabajo (sean personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo) sin que previamente sean trabajadores que presten sus servicios de manera presencial, dicho centro de trabajo no estará obligado a dar cumplimiento con la obligación de establecer y documentar el proceso de implementación del teletrabajo para el cambio de la modalidad presencial a teletrabajo.

- Costo de cumplimiento directo: **\$166.53 pesos** $((62.26 \times 2) + (2 \times 20) + (2 \times 1)) = 166.53$

- Descripción del análisis de costos: el establecer y documentar el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo, podría llevarse a cabo por conducto de la persona que esté a cargo de los recursos humanos en la empresa.

Estar tarea podría ser llevada a cabo en un lapso de dos horas, y por ende el costo sería por un monto que ascendería a **\$166.53 pesos** $((62.26 \times 2) + (2 \times 20) + (2 \times 1)) = 166.53$, conforme a lo siguiente:

Salario por día de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$498 pesos¹⁹

Salario por hora de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$62.26 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: dos horas

	Coordinadores y jefes de área en administración, recursos humanos y mercadotecnia en Nacional
Salario promedio mensual	\$15,151 pesos
Salario por día	\$498 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$62.26 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	2
Costo	$62.26 \times 1 \times 1 \times 1 \times 2 = \124.53 pesos

¹⁹ Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1511/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20C3%A1rea%20en%20administraci%C3%B3n,%20recursos%20humanos%20y%20mercadotecnia/Nacional/>





Ahora bien, si en el centro de trabajo no tuviera computadora e impresora, el costo se incrementaría en 42 pesos, al sumar el costo de la renta de dos horas de una computadora y la impresión de dos hojas:

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Tiempo requerido: 2 horas

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Número de impresiones: 2





Grupo o industria al que le impacta la regulación#11*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#11*

11. (Numeral 5.7). Proporcionar 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.

Nota: Nota: En caso de que el lugar de trabajo acordado bajo la modalidad de Teletrabajo sea un lugar distinto a un domicilio particular, ésta deberá contar con condiciones de seguridad e higiene, además de lo requerido en los numerales 7.1, 7.2 y 7.3, inciso a), de la presente Norma.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias de 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
- ✓ En su caso, los aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas o posturales, del trabajador en su jornada laboral.

Observaciones: Es válido que el patrón presente como evidencia de cumplimiento un documento en el que figure el listado de equipo de resguardo firmado por la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que lo reciba.

- Costo de cumplimiento directo: \$21 pesos

- Descripción del análisis de costos: el documentar que le fue entregado al trabajador el equipo a que se refiere esta disposición tendría un costo de \$21.00 pesos, al considerar la elaboración e impresión del acuse de recibo correspondiente.

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.





Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Tiempo requerido: una hora

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

- Costo de cumplimiento indirecto: de \$2,919 a \$24,128 pesos

- Descripción del análisis de costos: el artículo 330-E, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establece que los patrones deben “proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros”.

El patrón tiene la opción de destinar la silla que tenga dentro del propio centro de trabajo, para el uso de la persona trabajadora y trasladarla a lugar en que se preste el teletrabajo o bien, adquirir una para ello.

Si opta por una silla que tenga dentro del centro de trabajo, el costo sería por el traslado de la misma. El costo dependerá si utiliza un vehículo de la empresa o bien renta un vehículo de transporte. Por otra parte, si adquiere una silla podría erogar una cantidad que podría ser de **\$1,199 pesos hasta \$6,999 pesos**²⁰.

Por lo que hace a la obligación proporcionar a las personas teletrabajadoras, los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, se cubre con los gastos que implica el servicio de electricidad e internet antes descritos en esta AIR.

En el caso de que se decidiera facilitar la impresión de diversos documentos, tendría que asignar una impresora que tuviera en su centro de trabajo, o bien, si así lo decidiera, adquirir este equipo. Los costos de la compra de una impresora²¹ podrían ir desde **\$999 a \$17,629**.

²⁰ Para el cálculo del costo de la silla se consultaron el 28 de febrero de 2023, los costos en la página sillas de oficina disponible en <https://sillasdeoficinamexico.mx/?msclkid=b9173d1ed8401671ec55f77a5c07808>; en Sodimac disponible en https://www.sodimac.com.mx/sodimac-mx/search?Ntt=sillas%20escritorio&sTerm=sillas%20de%20e&sType=suggest&sScenario=BTP_SUG_sillas%20escritorio¤tpage=1 y en Office Depot disponible en <https://www.officedepot.com.mx/officedepot/en/Categor%C3%ADa/Todas/Muebles-y-Decoraci%C3%B3n/Sillas/c/06-084-0-0?isSearchRestrictByCategory=true&showShoppinglistsButton=false¤tSite=officedepot&siteName=Office+Depot+Mexico&siteUid=officedepot>.

²¹ Para el cálculo del costo de la impresora se consultaron los precios en Office Depot disponible en <https://www.officedepot.com.mx/officedepot/en/Categor%C3%ADa/Todas/Impresi%C3%B3n/Impresoras%2C-Multifuncionales-y-Esc%C3%A1neres/c/07-100-0-0?currentSite=officedepot&isSearchRestrictByCategory=true&showShoppinglistsButton=false&siteName=Office+Depot+Mexico&siteUid=officedepot&siteName=Office+Depot+Mexico&siteUid=officedepot>; en Office Max, disponible en <https://www.officemax.com.mx/impresion/impresora>, y en Walmart, disponible en <https://www.walmart.com.mx/computadoras/impresoras-y-scanners/impresoras>.





En cuanto a los aditamentos, que en su caso sean necesario para garantizar condiciones ergonómicas y posturales del trabajador en su jornada laboral, no se cuenta con información para su determinación, toda vez que dependerá de cada situación particular derivada de las condiciones físicas de las personas teletrabajadoras. Desde luego, se debe tener en cuenta que la Norma Oficial Mexica contiene una Guía de Referencia (5) que contiene las recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica.





Grupo o industria al que le impacta la regulación#12*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#12*

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.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias de que: establece y documenta 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.

Observaciones: Toda vez que el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, establece que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato, entre las que contempla el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las condiciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo, y tratándose de patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo, para demostrar el cumplimiento de este numeral pueden incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo; la entrega de los equipos para el manejo de las TIC, así como la manera en que le proporcionará mantenimiento, es decir, dado que como obligaciones especiales que se establecen para el patrón, están las de cómo proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras entre otros, el patrón puede presentar como evidencias de cumplimiento de esta disposición copia del contrato colectivo o del reglamento interior en el que se establezca este compromiso. Será válido que el patrón presente programas que establezcan las fechas y el tipo de actividades a desarrollar en el mantenimiento a los equipos proporcionados a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo para realizar sus actividades (en condiciones de seguridad) para el manejo de las TIC.

De común acuerdo con la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo se pueden acordar las fechas en que se realizará el mantenimiento, entendiéndose a éste como las acciones que tienen como objetivo preservar a los equipos o restaurarlos, cuando así se requiera, a un estado en el cual pueda llevar a cabo alguna función requerida.





- Costo de cumplimiento directo: De **\$1 a \$198.80** pesos, por establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para realizar sus actividades

- Descripción del análisis de costos: 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.

Para acreditar el cumplimiento de la obligación, el patrón puede presentar como evidencias de cumplimiento, en primer término, copia del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior en el que se establezca el compromiso de proporcionar el mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados a la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo para realizar sus actividades. En este caso, se pueden presentar copias de dichos documentos, y el costo será acorde al número de fotocopias, que podría estar en un rango de 1 a 20 hojas. En este sentido el costo sería de **\$1.00 a \$20.00**, pudiendo incrementarse este costo si los documentos tienen más hojas.

También será válido que el patrón presente los programas en los que se establezcan las fechas y el tipo de actividades a desarrollar en el mantenimiento a los equipos proporcionados a la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo para realizar sus actividades (en condiciones de seguridad) para el manejo de las TIC.

En este caso, elaborar un programa de mantenimiento de los equipos pudiera encomendarse a un Técnico en la instalación y reparación de redes, equipos y en sistemas computacionales, y su desarrollo, pudiera ser de tres horas. Bajo este esquema el costo pudiera ser de **\$114.79 a \$178.80** $((38.26 \times 3) + 65 ((20 \times 3) + 1 \times 5) = 65) = 178.80$), conforme a lo siguiente:

Salario por día de un técnico en la instalación y reparación de redes, equipos y en sistemas computacionales: **\$306 pesos**²²

²² Fuente observatorio laboral. Consultado el 28 de febrero de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/2651/33/T%C3%A9cnicos%20en%20la%20instalaci%C3%B3n%20y%20reparaci%C3%B3n%20de%20redes%20equipos%20y%20en%20sistemas%20computacionales/Nacional/>





Salario por hora de un técnico en la instalación y reparación de redes, equipos y en sistemas computacionales: **\$38.26** pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: tres horas

	Técnicos en la instalación y reparación de redes, equipos y en sistemas computacionales en Nacional
Salario promedio mensual	\$9,311 pesos
Salario por día	\$306 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$38.26 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	3
Costo	$38.26 \times 1 \times 1 \times 1 \times 3 = \114.79 pesos

Lo anterior considerando, que si en el centro de trabajo no tuviera computadora e impresora, el costo se incrementaría en 65 pesos, al sumar el costo de la renta de tres horas de una computadora y la impresión de cinco hojas:

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Tiempo requerido: tres horas

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Número de impresiones: cinco

$$(3 \times 20) + 5 = 65$$





Grupo o industria al que le impacta la regulación#13*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#13*

13. (Numeral 5.9 en relación con el apartado 8). Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la presente Norma, capacitación al menos una vez al año a los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.

Para efecto de lo anterior, el numeral 8 “Capacitación y adiestramiento”, especifica lo siguiente:

8.1 La capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo por el patrón, y en los casos aplicables con la participación de la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, deberá consistir, según aplique:

a) En el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, mediante la aplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para:

- 1) Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;
- 2) Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada y
- 3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia en la relación trabajo-familia, los ritmos de trabajo acelerado, la carga de trabajo, la comunicación entre trabajadores, el apoyo social y la violencia laboral, entre otros;

b) La comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo;

c) En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo:

Nota: El proceso de capacitación o el adiestramiento podrá realizarse en modalidad remota, presencial o mixta, como parte de la jornada de trabajo.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias de que:

- Proporciona capacitación a los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo;





- La capacitación proporcionada a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo es al menos una vez al año;
- La capacitación proporcionada a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo es sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo;
- La capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, en los casos aplicables, es con la participación de la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad;
- La capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, consiste, según aplique:
- En el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, mediante la aplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para:
 - Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;
 - Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas;
 - Los factores de riesgo ergonómico por movimientos repetitivos;
 - Los factores de riesgo ergonómico por sedestación prolongada;
 - Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia en la relación trabajo-familia, los ritmos de trabajo acelerado, la carga de trabajo, la comunicación entre trabajadores, el apoyo social y la violencia laboral, entre otros;
- En la comprensión de la Política de Teletrabajo establecida por el patrón;
- En la aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el patrón;
- En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo.

Observaciones: El proceso de capacitación o el adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta.

En los propios programas de capacitación que el centro de trabajo elabora y aplica para los trabajadores que laboran de forma presencial, puede incluirse los





temas, fechas, tiempos y demás información relacionada con la capacitación para las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

- Costo de cumplimiento directo: de \$1 a \$20 pesos

- Descripción del análisis de costos: esta obligación se encuentra prevista en el artículo 330-E, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que los patrones deben establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Para acreditar el cumplimiento de esta obligación, el patrón puede presentar como evidencias de cumplimiento, los programas de capacitación o las constancias de participación en cursos por parte de las personas teletrabajadoras, que den cumplimiento a lo previsto en el Capítulo III BIS "De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores", de la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido el costo por cumplir con esta obligación dependerá del número de copias del programa de capacitación o de las constancias, y por ende podría ser de 1 a 20 documentos, por ejemplo. En este sentido el costo sería de \$1 a \$20 pesos, pudiendo incrementarse por el tamaño del documento exhibido.

- Costos indirectos.

- Descripción del análisis de costos: el patrón tiene la obligación legal, conforme a lo previsto en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Dicha disposición señala que para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones pueden convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Adicionalmente la Norma Oficial mexicana prevé que el proceso de capacitación o el adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta.





Conviene precisar que el artículo 153-C dispone que el adiestramiento tendrá por objeto, entre otras cuestiones el actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas, y hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo.

Conforme a lo anterior, el costo indirecto de cumplimiento dependerá de lo siguientes elementos:

- De que se proporcione dentro de la misma empresa o fuera de ella.
- Que se lleve a cabo en modalidad remota, presencial o mixta.
- Que se imparta por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.





Grupo o industria al que le impacta la regulación#14*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#14*

14. (Numeral 5.10). 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.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias, 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, de 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
- Así convenga a los intereses laborales de la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo.

Observaciones: Es válido que el patrón presente como evidencia de cumplimiento de este numeral la copia del contrato colectivo de trabajo o reglamento interior, según aplique, en el que se prevea el regreso al trabajo presencial de aquellas personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo que cambiaron a esta modalidad a partir del trabajo presencial.

Esta disposición no aplica a los centros de trabajo que cuentan con trabajadores en la modalidad de teletrabajo y que éstos no figuraban de origen como trabajadores presenciales.

- Costo de cumplimiento directo: de \$1 a \$20 pesos, por exhibir copia del contrato colectivo de trabajo, reglamento interior, o cualquier documento según aplique, en el que se prevea el regreso al trabajo presencial de aquellas personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo que cambiaron a esta modalidad a partir del trabajo presencial.

- Descripción del análisis de costos:





De conformidad con el artículo 330-G, se señala que 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.

Conforme a lo anterior para acreditar el cumplimiento de esta obligación, el patrón puede presentar como evidencias de cumplimiento, en primer término, copia del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior en el que se establezcan los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer el cambio en la modalidad de teletrabajo, en cuanto al derecho de las partes de reversibilidad a la modalidad presencial. En este caso, se pueden presentar copias de dichos documentos, y el costo será acorde al número de fotocopias, que podría estar en un rango de 1 a 20 hojas. En este sentido el costo sería de \$1.00 a \$20.00, pudiendo incrementarse este costo si los documentos tienen más hojas.

Aunado a lo anterior, tendrían que cubrirse los costos que implicará el traslado de mobiliario equipo y materiales del lugar elegido para el teletrabajo, al centro de trabajo y ello dependerá del uso de un vehículo de la propia empresa o si lo renta, con los gastos adicionales que pudieran implicar. Por ello, estos costos no pueden establecerse de forma ordinaria.





Grupo o industria al que le impacta la regulación#15*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#15*

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.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias de que:

- Practica 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
- Da 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.

Observaciones: En cualquiera de los tipos de comprobación de las obligaciones a que se refiere la presente Norma Oficial Mexicana, la autoridad laboral puede recurrir a la entrevista de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, para reforzar el cumplimiento o no de las obligaciones del patrón

- Costo de cumplimiento directo: No es materia de esta MIR el cálculo de esta obligación. Lo anterior, toda vez que se prevea o no en esta norma oficial mexicana esta disposición, el patrón tiene la obligación de 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, así como dar seguimiento a los accidentes de trabajo que ocurran.

La atención que se brinde a la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo que haya sufrido un riesgo de trabajo, y los costos que se originen, así como las actividades que deba realizar, como es el caso del aviso de accidente de trabajo, o los pasos para la investigación de accidentes por parte





de las comisiones de seguridad e higiene, derivan del cumplimiento de otras obligaciones previstas por la Ley Federal del Trabajo, el reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, y otros instrumentos jurídicos, por lo cual no es materia para el cálculo de los costos en esta AIR.

- Costo de cumplimiento directo: de \$1 a \$50 pesos
- Descripción del análisis de costos: el patrón puede acreditar el cumplimiento de esta obligación, con exhibir copia de los exámenes médicos efectuados así como con los documentos con los que debe dar cumplimiento a otras obligaciones como el aviso de accidente de trabajo a que se refiere el artículo 504, fracción V, o las constancias que elabore y emita la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo, relacionados con los artículos 7, fracciones IV y XIII; 8 fracción III, 45; 76 y 77 del reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene y del Acuerdo por el que se crea el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo y se dan a conocer los formatos para informar los accidentes y defunciones de los trabajadores.





Grupo o industria al que le impacta la regulación#16*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#16*

16. (Numeral 5.12). Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo según aplique:

- a) La lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo;
- b) La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo;
- c) La evidencia fotográfica o de video que en su caso se cuente de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, y
- d) Los listados que comprueben los bienes y equipo de cómputo proporcionados a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.7 de esta NOM.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: el patrón cumple cuando presenta evidencias de que:

- Comparte la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene;
- La documentación que comparte a la Comisión de Seguridad e Higiene incluye, según aplique:
 - ✓ La lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo;
 - ✓ La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo;
 - ✓ La evidencia fotográfica o de video que en su caso se cuente de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, y
 - ✓ Los listados que comprueben los bienes y equipo de cómputo proporcionados a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.7 de esta NOM.





- Observaciones: El patrón puede utilizar los medios de comunicación que ya tenga establecidos con la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo para compartir la información a que se refiere el presente numeral.
- Costo de cumplimiento directo: de \$1 a \$50 pesos.
- Descripción del análisis de costos:

Conforme a lo anterior para acreditar el cumplimiento de esta obligación, el patrón puede presentar como evidencias de cumplimiento, copia del acuse de recibo por parte de la Comisión de Seguridad e Higiene, con el que acredite haber recibido la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, y de los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM. También podría acreditarse mediante el acuse de recibo de la evidencia fotográfica, en caso de que contara con ella. De esta forma, el costo será acorde al número de fotocopias, que podría estar en un rango de 1 a 50 hojas. En este sentido el costo sería de \$1.00 a \$50.00, pudiendo incrementarse este costo si los documentos tienen más hojas.





Grupo o industria al que le impacta la regulación#17*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#17*

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.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias de que cuenta 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.

Observaciones: Los mecanismos de atención que el patrón establezca para dar atención a los casos de violencia que tenga identificados por el propio trabajador o por cualquier otro medio por el que se entere y que corrobore de su existencia, para gestionar lo que corresponda para el retorno de la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo a la modalidad presencial del trabajo ya sea de manera temporal o, en su caso, de manera definitiva, podrán estar instrumentados por la aplicación de criterios, lineamientos, procedimientos o protocolos u otro con que cuente el centro de trabajo que permitan instrumentar el contenido de las políticas de Teletrabajo.

- Costo de cumplimiento directo: De \$1 a \$20.00 pesos

- Descripción del análisis de costos: Para acreditar el cumplimiento de esta obligación, el patrón puede presentar como evidencias de cumplimiento, copia del documento en el que se haga constar el mecanismo de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente. En este caso, se pueden presentar copia del documento correspondiente, y el costo será acorde al número de fotocopias, que podría estar en un rango de 1 a 20 hojas. En este sentido el costo sería de \$1.00 a \$20.00, pudiendo incrementarse este costo si los documentos tienen más hojas.

- Costo de cumplimiento indirecto: de \$498.00 pesos a \$668.12

Se hace notar que el elaborar un mecanismo de atención para casos de violencia familiar pudiera encomendarse la persona encargada de recursos humanos. Bajo este supuesto, sí consideramos que el patrón cuenta con equipo de cómputo e impresora, no realizaría gastos por elaborar el mecanismo y, por ende, solamente se tomaría en cuenta el costo de ocho horas de trabajo de la





persona encargada de ello, monto que ascendería a \$498.00 (cálculo aproximado de ocho horas de trabajo, para elaborar el mecanismo).

Desde luego, si tuviera que hacer uso de equipo de cómputo e impresión externo, el costo por la elaboración se incrementaría \$170.00 pesos, y por ende el costo final sería de \$668.12, conforme a lo siguiente:

Salario por día de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$498 pesos²³

Salario por hora de un coordinador / jefe de área en administración o recursos humanos o mercadotecnia: \$62.26 pesos.

Número de personas: 1.

Tiempo trabajado: ocho horas

	Coordinadores y jefes de área en administración, recursos humanos y mercadotecnia en Nacional
Salario promedio mensual	\$15,151 pesos
Salario por día	\$498 pesos
Salario por hora (8 horas)	\$62.26 pesos
Número de personas	1
Número de semanas por mes	1
Número de días por semana	1
Horas trabajadas por día	8
Costo	$62.26 \times 1 \times 1 \times 1 \times 8 = \498 pesos

Materiales utilizados: computadora, impresora y papel.

Costo de uso de computadora por hora \$20.00

Costo de impresión (promedio por página) \$1.00 (un peso)

Por lo tanto, en promedio elaborar el listado actualizado de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo sería de \$498.00 pesos a \$668.12.

$$(498 + (20 \times 8) + (1 \times 10) = 688.12).$$

²³ Fuente observatorio laboral. Consultado el 27 de mayo de 2023 en <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupacion/ocupacion-detalle-nacional/1511/33/Coordinadores%20y%20jefes%20de%20%C3%A1rea%20en%20administraci%C3%B3n,%20recursos%20humanos%20y%20mercadotecnia/Nacional/>





Grupo o industria al que le impacta la regulación#18*

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa o estime los costos#18*

18. (Numeral 5.14). 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.

- Tipo de comprobación: documental.

- Criterio de aceptación propuesto por la autoridad laboral: El patrón cumple cuando presenta evidencias de que brinda 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.

- Costo de cumplimiento directo: De \$1 a \$20.00 pesos

- Descripción del análisis de costos: Para acreditar el cumplimiento de esta obligación, el patrón puede presentar como evidencias de cumplimiento, copia del documento en el que se haga constar las actas de instalación de la Comisión de Seguridad e Higiene o en la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, en la que se indique que se convocó a participar a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo. En este caso, se pueden presentar copia del documento correspondiente, y el costo será acorde al número de fotocopias, que podría estar en un rango de 1 a 20 hojas. En este sentido el costo sería de \$1.00 a \$20.00, pudiendo incrementarse este costo si los documentos tienen más hojas.

Costo total

El costo total aproximado de cumplimiento de la norma sería de \$1,599.47 pesos hasta \$2,024.27 pesos (costos directos) y de \$3,666.24 pesos a \$20,338.30 pesos (costos indirectos).



Obligación	Costo directo				Costos indirectos				Costo total
	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	
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 5.1.1, 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 5.1.1, 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						\$83.26

Obligación	Costo directo				Costos indirectos				Costo total
	Descripción	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 platicas	\$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

Obligación	Costo directo			Costos indirectos				Costo total	
	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor		Total
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

Obligación	Costo directo				Costos indirectos				Costo total
	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	
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
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		

Obligación	Costo directo				Costos indirectos				Costo total
	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	
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
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	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

Obligación	Costo directo				Costos indirectos				Costo total
	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	
con lo que al respecto se hubiere asentado por escrito en cumplimiento con lo previsto por el artículo 330-G de la Ley									
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

Obligación	Costo directo				Costos indirectos				Costo total
	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	Descripción	Monto menor	Monto mayor	Total	
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
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		

Se señalan las obligaciones que tienen las personas teletrabajadoras

Artículos aplicables#4*

Numeral 6 del Proyecto

Justificación#4

Es necesario establecer las obligaciones que tendrán las personas teletrabajadoras, a efecto de que puedan contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo. **Este apartado no genera costos de cumplimiento ni crea trámites adicionales.**

Las obligaciones son las siguientes:

- 6.1. 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.
- 6.2. Cumplir con la Política de Teletrabajo.
- 6.3. 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.
- 6.4. 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.
- 6.5. 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 NOM-030-STPS-2009.
- 6.6. 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.



6.7. 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.

6.8 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.

6.9. 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.

Se describen las Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Artículos aplicables#5*

Numeral 7 del Proyecto

Justificación#5

Se prevén las condiciones de seguridad y salud que deben tenerse en cuenta para evitar riesgos de trabajo. **Las disposiciones de este apartado ya fueron costeadas en los puntos anteriores.**

7.1 Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos:

Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

- a)** Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;
- b)** Iluminada, por luz natural o artificial, que no provoque deslumbramiento debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;
- c)** Con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y
- d)** Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.





7.2 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico:

Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que (por el mobiliario, o posiciones sedentarias prolongadas) evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

- a) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, en su caso, pueda apoyar cómodamente los brazos (sentada y/o de pie) sin accesorios u obstáculos bajo el referido escritorio, mesa o plano de trabajo, que impidan la colocación cómoda de las piernas, y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;
- b) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y
- c) En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.

En el Apéndice 6 se muestran algunas características que pueden servir para identificar una silla ergonómica.

7.3 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, según aplique:

- a) Disponer de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan interferir, interrumpir, o afectar sus actividades;
- b) Se observe una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares;
- c) Se cuente con mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar que afecten a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realice Teletrabajo desde su propia casa;
- d) Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y
- e) Se respete el derecho a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo al término de la jornada laboral, durante las pausas convenidas en horarios flexibles, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.





Se describen los aspectos de capacitación y adiestramiento.

Artículos aplicables#6*

Numeral 8 del Proyecto

Justificación#6

Las disposiciones de este apartado ya fueron identificadas en los puntos anteriores.

8.1 La capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo por el patrón, y en los casos aplicables con la participación de la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, deberá consistir, según aplique:

a) En el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, mediante la aplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para:

- 1) Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;
- 2) Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada y
- 3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia en la relación trabajo-familia, los ritmos de trabajo acelerado, la carga de trabajo, la comunicación entre trabajadores, el apoyo social y la violencia laboral, entre otros;

b) La comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo;

c) En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo.

Nota: El proceso de capacitación o el adiestramiento podrá realizarse en modalidad remota, presencial o mixta, como parte de la jornada de trabajo.

Se incluyen disposiciones relacionadas con los organismos de evaluación de la conformidad y respecto del Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad.

Artículos aplicables#7*

Numerales 9 y 10 del Proyecto

Justificación#7





En términos de lo señalado en el artículo 34, fracción IV de la Ley de Infraestructura de la Calidad se incluye el apartado de información para la evaluación de la conformidad por parte de los organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud, y en este caso, relacionados con las Unidades de Inspección acreditadas y aprobadas. Lo anterior, no genera costos de cumplimiento ni crea trámites adicionales.

Asimismo, de conformidad con lo señalado en el artículo 30 de la Ley de Infraestructura de la Calidad, en el proyecto de Norma Oficial Mexicana se incluye el Procedimiento de Evaluación de la Conformidad en el cual se pormenorizan los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad con la presente Norma. De la misma forma, este apartado no genera costos de cumplimiento ni crea trámites adicionales.

Se prevé la autoridad a la que le corresponde la vigilancia del instrumento.

Artículos aplicables#8*

Numeral 11 del Proyecto

Justificación#8

En términos de lo señalado en el artículo 34, fracción V de la Ley de Infraestructura de la Calidad se señala que la vigilancia del cumplimiento de la norma corresponde a la STPS. Esta previsión no genera costos de cumplimiento ni crea trámites adicionales.

Se señala la entrada en vigor la Norma

Artículos aplicables#9*

Artículo Transitorio

Justificación#9

Con el propósito de facilitar el cumplimiento de la norma oficial mexicana se incluyen los 5 apéndices siguientes:

Apéndice 1. Política de Teletrabajo (informativo)

Apéndice 2. Selección de candidatos para el Teletrabajo (informativo)

Apéndice 3. Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo (informativo)

Apéndice 4. Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar (informativo)





Apéndice 5. Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica (informativo)

Esta disposición no genera costos de cumplimiento ni crea trámites adicionales.

Se incluyen Apéndices

Artículos aplicables#10*

Apéndices 1 a 5

Justificación#10

En cumplimiento de lo señalado en el artículo 39 de la Ley de Infraestructura de la Calidad, se determina que la norma oficial mexicana entrará en vigor a los ciento ochenta días naturales posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Esta disposición no genera costos de cumplimiento ni crea trámites adicionales.

8. ¿La propuesta de regulación contempla esquemas que impactan de manera diferenciada a sectores o agentes económicos?: *

No, La propuesta de regulación no contempla esquemas que impacten de manera diferenciada a sectores o agentes económicos.

9. Proporcione la estimación de los costos y beneficios que supone la regulación para cada particular o grupo de particulares:

9.2 Beneficios:

Grupo o industria al que le impacta la regulación#1

Patrones que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Describa de manera general los beneficios que implica la regulación propuesta#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.





En una publicación hecha en el periódico el Sol de México, de fecha 18 de noviembre de 2020, disponible en <https://www.elsoldemexico.com.mx/doble-via/salud/tendencia-home-office-nueva-normalidad-6031384.html>, se indica que el trabajo remoto ha mostrado a las empresas una forma de ahorro en gastos operativos, los cuáles se pueden reducir hasta en un 30% aproximadamente al evitar destinar recursos a renta de oficinas, mantenimiento e insumos.

La Licenciada Lic. Xochitl Garmendia Cedillo, en la publicación de “Teletrabajo”, disponible en <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/Teletrabajo.pdf>, señala que una empresa que desarrolla teletrabajo podría disminuir los “costos de mantenimiento de la empresa, luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones, etc. en Estados Unidos se ha calculado que se ahorra un 30% de gastos por cada trabajador”.

En el ámbito internacional, podemos citar el caso de Colombia. En ese país hay análisis que han mostrado que una empresa mediana, en la que laboran 200 personas, y al menos 100 de ellos son personas teletrabajadoras, puede ahorrar hasta \$160 millones con el teletrabajo, esta cantidad equivale a \$785,454.72 pesos mexicanos (calculados al 6 de mayo de 2022). (Fuente: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/una-empresa-mediana-puede-ahorrar-hasta-160-millones-con-el-teletrabajo-2401126>)

De la misma forma, si todos los empleados, fueran personas teletrabajadoras por un día, el ahorro total de la organización ascendería a más de \$300 millones (\$1'485,591.00 en pesos mexicanos), economizando 88,1% del valor del arriendo, 8,2% en mobiliario, 3,3% en servicios de energía y 0,4% en agua.

Si ese mismo ejercicio se realiza con una pequeña compañía de 50 trabajadores, donde todos teletrabajaran un día a la semana, el ahorro sería de \$11,5 millones (\$56,597 pesos mexicanos)

Para realizar estos cálculos, Colombia utiliza dos calculadoras que ha desarrollado, y que se encuentran disponibles en la página de internet: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>.

- Incremento de empleados, reducción de la rotación laboral y disminución del ausentismo laboral.

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.

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.

En nuestro país, de acuerdo con cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social, durante 2020, 95 mil 26 personas trabajadoras reportaron haber sufrido un accidente en trayecto, de ellos, 319 fallecieron. Ello implica que 4.9 de cada 1000 trabajadores sufrieron este tipo de accidentes.

Este dato se reportó bajo las condiciones de pandemia. En situaciones normales, los datos son diferentes, por ejemplo: en 2019 fueron 141 mil 730; en 2018, 141 mil 88; en 2017, 138 mil 424, y en 2016, 122 mil 532.

En promedio, durante los años de 2016 a 2020, el número de incapacidades permanentes fue de 4,115 por año, haciendo notar que en 2018 se otorgaron 5,159 incapacidades; en 2019, 5,724 y en 2020 5,489.

- **Evita la imposición de multas.**

Conforme a lo dispuesto por el artículo 994, fracción IV, se impondrá multa, por el equivalente de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, 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.

Con base en lo anterior, el monto por la imposición de la sanción es de = \$25,935 a \$518,700:

$$\text{Monto mínimo } \$ 103.74 \text{ (UMA)} \times 250 = \$25,935$$

$$\text{Monto máximo } \$ 103.74 \text{ (UMA)} \times 5000 = \$518,700$$

Lo que significa que en promedio el monto de la sanción es de \$ **259,350**, además se debe tener en cuenta que de conformidad con el artículo 992, el cual establece que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus





obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la Unidad de Medida y Actualización, al momento de cometerse la violación.

Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente:

- I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- II. La gravedad de la infracción;
- III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
- IV. La capacidad económica del infractor; y
- V. La reincidencia del infractor.

En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior. Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.

Además, cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Con esta base, son 14 las obligaciones que prevé la Norma oficial mexicana, en cuyo caso, por el incumplimiento, de los 14 numerales, la multa pudiera ser de \$363,090.00 a \$7,261,800, y eso por un cada trabajador.

Monto mínimo = \$25,935 x 14 = \$363,090.00

Monto máximo= \$518,700 x 14 = \$7,261,800

- **Evita el pago de indemnizaciones.**

De acuerdo con el artículo 490 de la LFT, en los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio del Tribunal. Hay falta inexcusable del patrón





1. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;
2. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
3. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;
4. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
5. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores. Para tal efecto, el pago de indemnizaciones es el siguiente

Las reglas para el pago de las indemnizaciones son las siguientes:

- a) Conforme al artículo 491 de la LFT, si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, **la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar.** Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. **El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.**

El monto del salario mínimo para 2023 es de \$207.44 pesos diarios

- b) El artículo 492 de la Ley, si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, **la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.** Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u





oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

- c) En términos del artículo 493, si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, el Tribunal podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.
- d) El artículo 495 dispone que si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

$$\$207.44 \times 1.095 = \$227,146.80$$

- e) Finalmente, el artículo 500 señala que cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador, la indemnización comprenderá:

I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

$$\$207.44 \times 30.5 \times 2 = \$12,653.84$$

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

$$\$207.44 \times 5000 = \$1,037,200$$

- Otros beneficios que para las empresas podrían ser:
 - ✓ Aumento de productividad
 - ✓ Reducción de costos de viáticos.
 - ✓ Mejores plazos de entrega de tareas.
 - ✓ Se acatan los riesgos psicosociales consistentes en:
 - Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados, que generan mayor calidad de vida y se traducen en mayor productividad.
 - Disminución de condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo
 - Disminución de jornadas excesivas





- Disminución de cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador
- Falta de control sobre el trabajo
- Liderazgo negativo y relaciones perjudiciales en el trabajo, así como inexistencia de conflictos de convivencia entre el personal.
- Violencia laboral
- Interferencia en la relación trabajo-familia

Proporcione la estimación monetizada de los beneficios que implica la regulación#1*

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 (ECOVID-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 2020²⁵, 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%

²⁴ Fuente: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecovidie/doc/PRECOVIDIER3.pdf>

²⁵ Fuente <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/COVID-ActEco.pdf>





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:

Tamaño	Personas ocupadas	Teletrabajo						
		Empresas		Personas trabajadoras		Empresas		Personas trabajadoras
		Total	%	Total	%	Total	% Prom.	Total
		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 continuaran 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 353 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

Grupo o industria al que le impacta la regulación#1

Trabajadores que presten servicios a través de esta modalidad

Describa de manera general los beneficios que implica la regulación propuesta#1*

- **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.





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.** Por ejemplo, de acuerdo con el documento “Trabajar sin dejar de vivir, mejores prácticas de integración vida – trabajo en México”, del IMCO, disponible en https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2019/11/20191021_Pra%CC%81cticas-Vida-Trabajo_Presentacio%CC%81n-1.pdf, 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:

- 8.2 millones laboran en un municipio diferente al de su residencia, es decir, el 18.2% del total.
- 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 mas 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.
- **Al evitar los traslados se reduce el estrés en los trabajadores.**

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, el 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral y una de las cinco causas que provocan el estrés es el tráfico. Esta información se puede consultar en <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.

Tres de cada cuatro mexicanos tendrían estrés, y posiblemente, una de las causas que lo origina sea el tráfico durante su traslado. El disminuir o evitar los traslados de las personas teletrabajadoras, incidiría en la disminución de los niveles de estrés.

De acuerdo con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el estrés es la respuesta psicológica y/o física no específica del organismo ante un estímulo (estresor o estresante) que puede ser un evento, persona u objeto. Estar estresado puede traer como consecuencia depresión, alteraciones del sueño, disfunción sexual, deterioro en las relaciones familiares, laborales o sociales, o bien, violencia hacia los demás o uno mismo.

- **Se disminuyen gastos por el pago de transporte público.**

En el documento “[Índice de movilidad urbana](#)” Barrios mejor conectados para ciudades más incluyentes, elaborado por el IMCO en 2019, y que puede ser consultado en https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2019/01/1%CC%81Indice-de-Movilidad-Urbana_Documento.pdf, se indica que en muchas ciudades del país, una





gran parte de la población vive en zonas remotas, provocando que su gasto en transporte aumente.

A nivel nacional, el gasto por transporte representa 19% del gasto total de los hogares, lo que equivale a un promedio de 1,815 pesos mensuales, por lo que el costo por año asciende a \$21,780 pesos.

- **Se disminuyen gastos por alimentación.**

Una persona que tiene que presentarse cotidianamente en su centro de trabajo debe destinar parte de sus ingresos en procurarse alimentos durante el tiempo que dure la jornada laboral, teniendo que acudir a restaurantes o puestos de comida en vía pública, lo que implica un costo mayor, en relación con los gastos que pudiera erogar por alimentación en su propio domicilio.

Por ejemplo, el costo de un desayuno y una comida en la ciudad de México podría ir desde \$120.00 a \$300 pesos diarios. Al mes implicaría un costo de \$2,400 a \$6,000 pesos al mes. %26,400 a \$66.000 pesos en promedio al año.

Aunado al ahorro que implica lo anterior, habrá que considerar las posibles mejoras en la alimentación y en la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares.

- **Se disminuye el gasto en vestimenta y calzado.**
- **Se apoya a sectores vulnerables para desarrollar su trabajo actual o conseguir empleo.**

El teletrabajo beneficia directamente a las mujeres jefas de familia, embarazadas o en periodo de lactancia; a las personas con discapacidad y a los jóvenes (este beneficio se desarrolla en el apartado siguiente).

- **Mayor estabilidad laboral y reducción de costos por pasivos laborales.**

Se reduce la rotación de empleados debido a la disminución de bajas por enfermedad, ausentismo laboral y rotación de personal, lo que incide en la disminución de costos. Adicionalmente ayuda a retener el talento en las empresas.

- **Mejora la imagen de la empresa**

El permitir el teletrabajo, genera confianza entre trabajadores y empleadores, aunado a que el incorporar tecnologías de la información comunicación atrae a más consumidores y clientes de la empresa.





La reducción en tomar medidas en contra de la contaminación, tales como disminución o eliminación de trayectos a la oficina beneficia también la imagen de las empresas.

Proporcione la estimación monetizada de los beneficios que implica la regulación#1*

Grupo o industria al que le impacta la regulación#1

Población en general

Describa de manera general los beneficios que implica la regulación propuesta#1*

- **Disminución del tráfico vehicular**

Para 2014, conforme a las “[Estadísticas a propósito del... día mundial sin auto \(22 de septiembre\)](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2016/auto_2016_0.pdf)”, disponibles en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2016/auto_2016_0.pdf, de fecha 20 de septiembre de 2016, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Intercensal 2015:

- el 54.1% de las personas que se trasladaron a trabajar, lo hicieron utilizando algún vehículo automotor: 26.4% en camión, taxi, combi o microbús; 20.9% en vehículo automotor particular (automóvil, camioneta o motocicleta), y 6.8% utilizó transporte de personal.

A nivel nacional, una de cada dos personas (53.6%) que utilizaron un vehículo automotor como medio de transporte principal para trasladarse a su centro de trabajo, cumple un recorrido menor a 30 minutos y 15.8% de las personas ocupadas se traslada por más de una hora para llegar a su centro de trabajo.

- El 32.4% se traslada a su centro de trabajo caminando, en tanto que 6.7% utiliza la bicicleta como medio de transporte principal y 2.6% utiliza otro medio.

De acuerdo con el estudio “El costo de la congestión, vida y recursos perdidos” elaborado por el Centro de Investigación en Política pública del IMCO a nivel nacional, disponible en <https://imco.org.mx/costo-la-congestion-vida-recursos-perdidos/#:~:text=COMPARTIR%3A,en%20sus%20traslados%20a%20a%C3%B1o>, la congestión vehicular le cuesta a los mexicanos 94,000 millones de pesos al año, cada personas pierde en promedio 100 horas adicionales en sus traslados al año (de 71 horas para quien usa su propio automóvil, hasta 118 para quien utiliza transporte público), y 3,875 pesos, en





promedio, a causa del congestionamiento vial (de acuerdo con el estudio un hogar destina en transporte desde 19% a 22.4% de sus recursos).

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 a su 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 dejaría de circular cada día.

- **Reducción de la contaminación y disminución de enfermedades.**

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, disponible en <https://www.gob.mx/comisionambiental/es/articulos/contaminacion-del-aire-y-su-repercusion-en-la-salud?idiom=es>, 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.

Asimismo, se indica que la Organización Mundial de la Salud MS 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.

De forma particular se precisan los siguientes datos

- La Otitis media que es la infección aguda del oído medio caracterizada por la presencia del líquido e inflamación. Se ubica entre las 20 principales causas de mortalidad en los últimos 10 años con un promedio de 651,654.1 casos reportados por año.

- La conjuntivitis es un padecimiento caracterizado por la inflamación de la conjuntiva (membrana mucosa transparente que cubre el globo ocular). Durante el periodo 2006-2015 se reportaron un total de 4,857, 807





casos de conjuntivitis, ubicando a la enfermedad entre las diez principales causas de morbilidad en nuestro país, siendo 2010 el año que reportó el mayor número, con un total de 835,313 casos.

- El asma, al igual que los diques media en la conjuntivitis, se ha ubicado dentro de las 20 principales causas de morbilidad en nuestro país, con un promedio de 297,577 con casos reportados por año. Es un síndrome caracterizado por obstrucción de las vía respiratorias. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, actualmente, el asma afecta a un total de 235 millones de personas en todo el mundo y fue la causa de 383,000 defunciones durante 2015, la mayoría de estas reportadas en adultos mayores.

- El asma grave o estado asmático se presenta cuando las personas con la enfermedad presentan exacerbaciones que ponen en peligro la vida; la sintomatología incluye dolor retro esternal, sibilancias, disnea y cianosis. Además, se presenta hipoxia y reducción de la presión parcial de dióxido de carbono (PCO₂).

- **Disminución de accidentes de trabajo**

En el portal “Accidentes de tránsito terrestre en zonas urbanas y suburbanas”, disponible en https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy=, se indica que en 2020, se registraron 301 mil 678 accidentes de tránsito, en los cuales fallecieron 3,826 personas y 71,935 resultaron con lesiones.

Con la reducción vehicular, sería posible la disminución de accidentes de trabajo.

- **Mayores oportunidades de empleo**

De acuerdo con la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de junio de 2020, la Población de 15 y más años era de 96.3 millones, de los cuales la población económicamente activa era de 51.1 millones, de los cuales las mujeres representaban 20.1 millones, con una tasa de participación de 39.7% (cuatro de cada 10 mujeres) y los hombres 31 millones, con una tasa de participación de 68.1% (siete de cada 10 hombres).

De este universo, 48.3 millones (el 94.5%) estarían ocupados, es decir tendrían algún trabajo, de los cuales 34.2 millones son trabajadores subordinados y remunerados; 2.1 millones son trabajadores no remunerados; 9.8 millones son trabajadores por cuenta propia y 2.2 millones son empleadores.





Ahora bien, de acuerdo con la Encuesta Telefónica sobre el COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML), que proporciona información adicional sobre el impacto de la pandemia por COVID-19 en la fuerza laboral de personas de 18 años y más usuaria de teléfono celular o fijo, a julio de 2020 sumaron 68.3 millones.

De acuerdo con lo que se señala en la nota técnica de la Encuesta telefónica sobre covid-19 y mercado laboral (ECOVID-ML), principales resultados, comparativo de abril a julio de 2020, la población de estudio de la ECOVID-ML fueron las personas de 18 y más años usuarias de teléfono (fijo o celular), por lo que la delimitación de la población de estudio de la ECOVID-ML es una muestra comparable en el contexto de una encuesta de cobertura total nacional, como la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición), como se aprecia a continuación:

	ENOE	ECOVID-ML (usuarios de teléfono)
Población mayor de 18 años y más	89.3 millones	68.3 millones
Población económicamente activa	51.3 millones (57%)	39.1 millones (57%)
Población ocupada	48.5 millones (95%)	35.7 millones (91%)

Para considerar la población que potencialmente podría ser beneficiaria del trabajo a distancia, se puede tomar en cuenta la población, que derivado de las medidas de distanciamiento social para contener la pandemia del COVID-19, fue asignada para laborar desde sus hogares.

De acuerdo con la Encuesta telefónica sobre covid-19 y mercado laboral (ECOVID-ML), en el mes de 2020 abril el 23.5%, de la población prestó sus servicios desde casa; en mayo fue el 19.2% y en junio fue de 15.2% respectivamente.

Del total de ocupados se estimó que 7.7 millones de personas laboraron desde casa en el mes de abril de 2020; 6.3 millones en mayo, 6.7 millones en junio y 5.4 millones de ocupados en julio.

De este porcentaje de población que trabaja desde casa, en el mes de abril el 70% señaló contar con el equipamiento necesario para hacerlo. Para el mes de julio el 81% de la población ocupada que permaneció en casa señaló tener el equipo necesario y sólo el 3% reportó no tener





equipamiento, muy probablemente varios de los que retornaron a sus lugares de trabajo fue porque no contaban con el equipo o no con el necesario



Distribución porcentual de la población ocupada de 18 años y más usuaria de teléfono por condición de trabajar o no desde su casa según disponibilidad de equipamiento necesario para trabajar



Fuente: INEGI. Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral, abril – julio de 2020.

Fuente: Nota Técnica Encuesta Telefónica sobre Covid-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML), principales resultados, comparativo de abril a julio de 2020, consultadas el 26 de abril de 2022 en https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovidml/2020/doc/ecovid_ml_2020_may_jul_notatecnica.pdf.

De acuerdo con una publicación del Diario “El Economista”, denominado “Home office a la mexicana, opción sólo para 10.6% de los empleos”, consultado en <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Home-office-a-la-mexicana-opcion-solo-para-10.6-de-los-empleos-20211027-0173.html>, se indicó que “... De acuerdo con la información levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) para medir el impacto de la covid-19 en las empresas, en los primeros meses de la emergencia sanitaria el 12% de las organizaciones en el país implementó el teletrabajo como medida para seguir con sus operaciones. Pero al





proyectarlo como una acción permanente, sólo 5.7% de las compañías contempla esta modalidad.”

Al respecto conviene señalar que de acuerdo con los resultados del Estudio sobre la demografía de los negocios 2021, presentado por el INEGI (Comunicado de prensa número 790/21 de 21 de diciembre de 2021, consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EDN/EDN_2021.pdf), a diciembre de 2021 habría 4.9 millones de establecimientos en nuestro País, si consideramos la proyección del párrafo anterior, podríamos considerar un número de establecimientos que estaría entre 279,300 establecimientos y 588.000. Conforme a lo anterior, ese sería el número aproximado de sujetos obligados (centros de trabajo/patronos).

Ahora bien, en el documento de Investigación del Banco de México N° 2021-15, de fecha 29 de septiembre de 2021, denominado “¿Qué tan altas (bajas) son las posibilidades de hacer teletrabajo en México?”, Resumen Ejecutivo, el cual puede ser consultado en <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/documentos-de-investigacion-del-banco-de-mexico/resumenes-ejecutivos/%7B9DF61418-28EE-5F33-A83B-876B29399A06%7D.pdf>, se señaló que “con información de la ENOE en 2019, se calcula que a nivel nacional el porcentaje del empleo susceptible a desarrollarse bajo la modalidad de teletrabajo es de 10.6 por ciento.”

Conforme a esta información la población más alta que podría beneficiarse de la modalidad del teletrabajo podría ser de **7.7 millones de personas y**

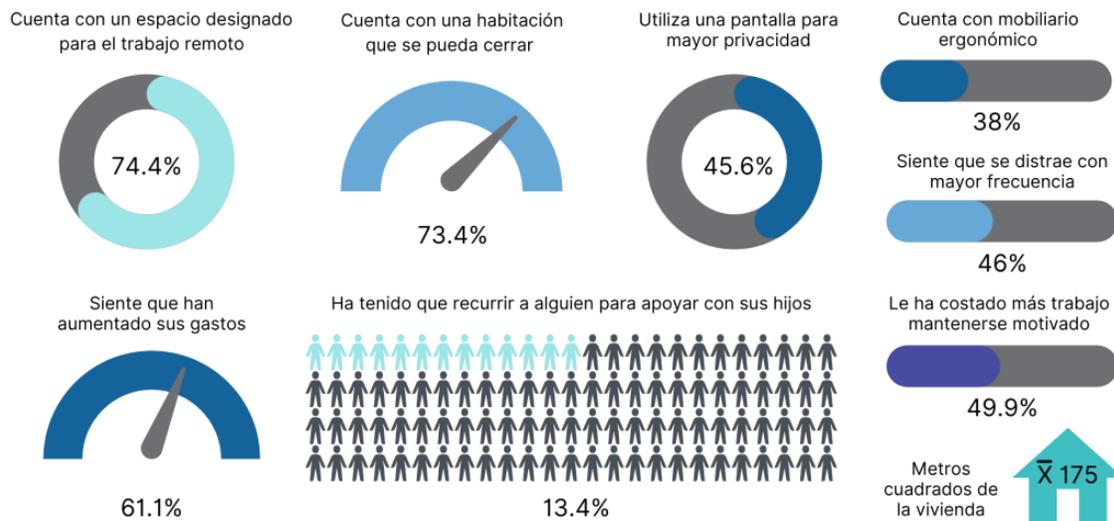
Por otra parte, los datos contenidos en el *Informe Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19*, elaborado por investigadores del Observatorio de la Competitividad y nuevas formas de trabajo de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, A.C, muestran que del universo de personas encuestadas:

- El 74.4% aseguró contar con un espacio designado para el trabajo en sus hogares.
- El 73.4% cuentan con una habitación en la cual puedan cerrar la puerta para trabajar de manera remota sin interrupciones.





- El 45.6% manifestó utilizar una pantalla o situarse en un lugar determinado para evitar que otros participantes de las videoconferencias puedan ver su hogar.
- El 52.2% señalan que no cuentan con mobiliario ergonómico dentro de sus hogares para trabajar de manera remota, 38% consideran que sí lo tienen, mientras que cerca del 10% mantienen una posición neutral al respecto.
- El 46% reportó distraerse con más frecuencia desde que trabaja en casa.
- El 61.1% respondió percibir un incremento en sus gastos.
- El 13.4% de los encuestados ha tenido que recurrir a alguien más para recibir apoyo para el cuidado de sus hijos.

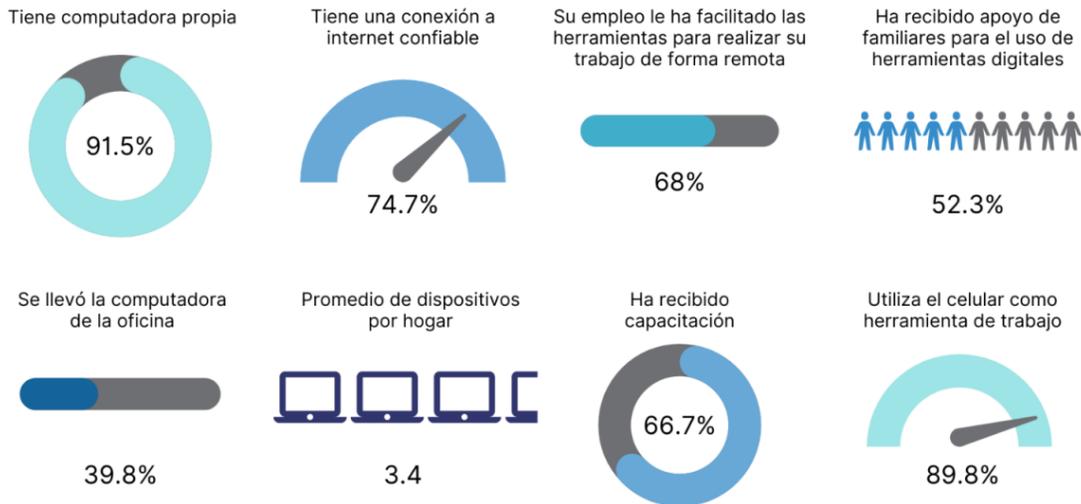


- El 91.5% reportó contar con computadora propia, muy por encima de los estándares nacionales.
- El 74.7% indica que cuenta con una conexión de internet confiable
- Al 68% su empleador le ha facilitado las herramientas necesarias para realizar su trabajo de forma remota.
- El 52.3% manifestaron haber recibido apoyo de familiares para el uso de herramientas digitales.
- El 39.8% se llevaron la computadora de la oficina a casa durante la pandemia.





- El promedio de dispositivos por hogar entre los participantes del estudio es de 3.4.
- El 66.7% de los encuestados han recibido capacitación para realizar su trabajo de manera remota
- El 89.8% de las personas que participaron en el estudio hicieron uso de su teléfono celular como herramienta de trabajo.

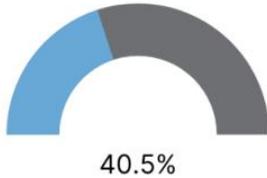


- El 40.5% de los participantes reportó haber mantenido el mismo horario laboral que cuando trabajaba en la oficina.
- Para el 45.9% de los encuestados la gestión del tiempo ha sido un problema.
- 81% de los participantes indican sentir que trabajan más desde que se trasladaron al teletrabajo
- 22.3% de los participantes considera que el trabajo desde casa ha afectado su desempeño de manera negativa.
- El 76% de los participantes han indicado trabajar incluso los fines de semana.

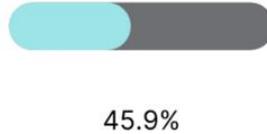




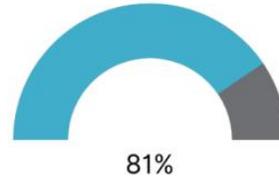
Mantiene el mismo horario



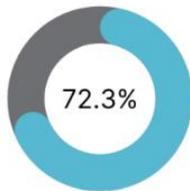
La gestión del tiempo ha sido un problema



Siente que trabaja más



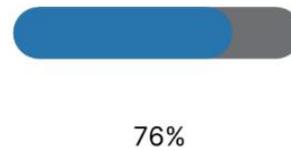
Considera que puede organizarse bien



El trabajo desde casa ha afectado su desempeño de manera negativa

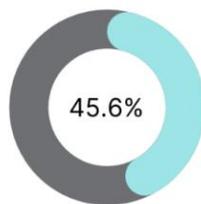


Ha trabajado incluso fines de semana

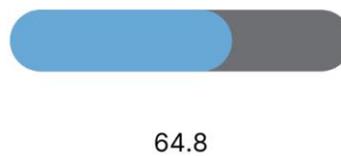


- 45.6% considera que tiene más supervisión que antes
- 64.8% reportó tener contacto con su jefe diariamente.
- 65.5% indicó que participa en más juntas que antes.
- 55.8% reportó que ha tenido que atender asuntos familiares en horario de trabajo.
- 32.8% manifestó tener que ayudar a sus hijos con actividades escolares

Considera que tiene más supervisión



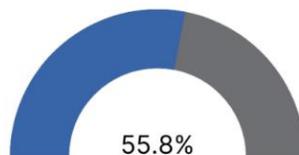
Tiene contacto diario con su jefe



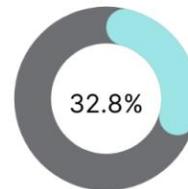
Participa en más juntas



Ha tenido que atender asuntos familiares en horario de trabajo



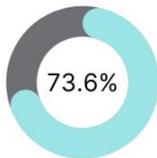
Tiene que ayudar a los hijos con actividades escolares





- 73.6% considera que desde antes de la pandemia tenía las habilidades necesarias para trabajar de forma remota
- 85.1% reportó haber desarrollado las habilidades necesarias desde que inició la pandemia.
- 81% ha tenido el acceso a la información requerida para el desempeño de su puesto.
- 72.2% se siente integrado con su equipo de trabajo
- 33.6% ha asegurado haber tenido dificultad para usar ciertas herramientas desde que trabaja en su casa.
- 29.1% reportó que el tener que usar diferentes tecnologías ha sido difícil.

Antes de la pandemia consideraba que tenía las habilidades necesarias



Considera que desde el inicio de la pandemia desarrolló las habilidades necesarias



Ha tenido acceso a la información requerida para el desempeño de su puesto



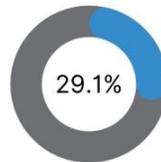
Se siente integrado con el equipo de trabajo aun a la distancia



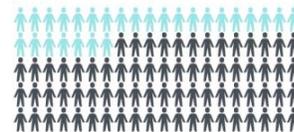
Ha tenido dificultad al usar ciertas herramientas



El tener que utilizar diferentes tecnologías ha sido difícil



Ha sido difícil adaptarse a las herramientas digitales proporcionadas por su empleador



- 44.1% respondió estar más sensible bajo las condiciones de teletrabajo.
- 35.9% indicó irritarse con mayor frecuencia desde que trabaja desde su hogar.
- 31.6% manifestó que los pequeños problemas cotidianos se conviertan en conflictos.
- 62.1% reportó estar más cansado desde que trabaja desde casa.





- 40.1% ha reportado dolores de cabeza con mayor frecuencia debido al teletrabajo.
- 52.2% manifestó haber sufrido dolor en las articulaciones.
- 37.1% respondió que aplicar la tecnología le ha generado estrés.
- 36.3% ha señalado que ha experimentado el síndrome de burnout.
- 30.4% respondió que ha sufrido de ansiedad
- 33.6% indicó que se enoja con mayor facilidad.
- 30.8% considera que grita más de lo normal desde que trabaja desde casa.
- 59.5% reportó sufrir de tensión en el cuello y la espalda.
- 49.1% ha reportado que le arden los ojos con frecuencia.
- 42.8% indicó sentirse más estresado desde que trabaja desde casa.
- 69% considera que tener tiempo libre es una necesidad
- 19.1% de los participantes del estudio reportó haber tenido que buscar apoyo médico como resultado de las condiciones del trabajo remoto.
- Al 54% de los participantes de este estudio le gustaría seguir trabajando desde casa una vez que la contingencia **sanitaria haya terminado**.





Por lo anterior, es necesario emitir una norma oficial mexicana para este caso específico.

- **Empleo para discapacitados.**

De acuerdo con la información de las [Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad \(datos nacionales\)](#), que pueden ser consultadas en el comunicado de prensa número 713/21, de fecha 3 de diciembre de 2021:

- En México hay 7'168,178 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 5.7% de la población total del país. De ellas, 5'577,595 (78%) tienen únicamente discapacidad y 723,770 (10%) tienen algún problema o condición mental.

- En proporción, de las personas con discapacidad y/o algún problema o condición mental, 899 mil (13%) son niñas y niños; 869 mil (12%) personas jóvenes, 2.2 millones (31%) personas adultas y 3.2 millones (45%) personas adultas mayores.

- Del total de personas con discapacidad y/o algún problema o condición mental, 2.9 millones reporta que caminar, subir o bajar, así como ver, aun usando lentes con casi 2.7 millones de personas son las actividades con mayor dificultad para su realización y hablar o comunicarse es la actividad menos reportada 945 mil. Las personas que declaran algún problema o condición mental representan casi 1.6 millones.

- En 2020, la tasa de participación económica de las personas con discapacidad y/o con algún problema o condición mental de 15 años y más representa 38% (2.4 millones).

- De acuerdo con la información del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, al citar a la Encuesta Nacional de Percepción de la Discapacidad en la Población Mexicana de 2010, realizada por la Secretaría de Salud (ENPDis 2010), en 27% de las áreas urbanas se identificó imposibilidad total de desplazamiento en la calle debido a los obstáculos y barreras físicas; mientras que, en las zonas rurales, este tipo de impedimentos se presentaron en 33% de las mismas. Precisamente, entre las problemáticas manifestadas por personas con discapacidad incluyen: calles, instalaciones y transportes inadecuados (31%), y falta de oportunidades para encontrar empleo (30%).

De esta suerte, con la regulación del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo y el establecimiento de las medidas de seguridad y salud a través





de esta norma oficial mexicana, se abona a que potencialmente, este sector de la población, (2.4 millones de personas), pueda desarrollar, e incluso obtener un trabajo a través de esta modalidad, permitiendo la inclusión socio-laboral de población vulnerable.

- Empleo para mujeres embarazadas, post parto y madres jefas de familia.

De acuerdo con los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) contenidos en la Memoria Estadística 2020, que puede ser consultada en <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2020>, la población derechohabiente es de 68 millones 659 mil 149 personas, de ellas, 27 millones 735 mil 887 son asegurados de forma directa, y de este universo, 13 millones 969, 584 son mujeres.

Ahora bien, en cuanto a los puestos de trabajo afiliados al IMSS, se reportaron 7 millones 613 mil 687 mujeres, y en el grupo de edad de 15 a 49 años, se contabilizaron 5 millones, 600 mil 237 mujeres.

De acuerdo con la información del [Anuario Estadístico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado](https://www.gob.mx/issste/documentos/anuarios-estadisticos), disponible en <https://www.gob.mx/issste/documentos/anuarios-estadisticos>, en 2021 se reportaron 3 millones 120 mil 526 personas trabajadoras en el ISSSTE, de los cuales 1 millón 722 mil 413 son mujeres, y 870 mil, 303 mujeres estarían en un rango de edad de 15 a 49 años. Tan solo en 2020, fueron atendidos 20 mil 800 partos en el Instituto.

Ahora bien, conforme a la información de las [Características de los nacimientos registrados en México durante 2020](#), que pueden ser consultadas en el comunicado de prensa número 535/21, de fecha 23 de septiembre de 2021, durante 2020 en México se registraron 1,629,211 nacimientos. De este universo, 338,211 fueron en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El 66.9% de los nacimientos correspondieron a madres menores de 30 años al momento del nacimiento: 26.8% contaba con edades entre 20 y 24 años, 25.6% con edades entre 25 y 29 años, 14.2% de 15 a 19 años. 5,007 madres (0.3%) declararon tener menos de 15 años al momento del nacimiento.

La escolaridad de 76.0% de las madres que registraron un nacimiento no supera el nivel medio superior. Entre ellas 568,432 (34.9%) cuentan con secundaria o equivalente y 405,969 (24.9%) con preparatoria o equivalente.

En la información brindada en [Estadísticas a propósito del día de la madre \(10 de mayo\)](#), que pueden ser consultadas en el comunicado de prensa número 271/21, de fecha 7 de mayo de 2021, se indica que en el





país residían en 2020, 48.6 millones de mujeres de 15 años y más, de las cuales 72.4% tenían al menos un hijo nacido vivo, es decir, son madres (35.2 millones). La tasa de participación económica de las mujeres con hijos nacidos vivos es de 42%, ello implica que de las 35.2 millones de madres trabajadoras, habría en promedio 14.7 millones desarrollando alguna actividad económica y 20.4 que podrían incorporarse al sector económico.

En este orden de ideas, el universo de mujeres que estarían en posibilidades de ser jefas de familia, madres trabajadoras, mujeres embarazadas o post parto, y que potencialmente podrían ser beneficiarias, de acuerdo con las actividades que desarrollen y si son candidatas a prestar sus actividades mediante el teletrabajo, pudieran ser al menos las 5 millones, 600 mil 237 mujeres que estarían registradas en el IMSS, así como las 870 mil, 303 mujeres afiliadas al ISSSTE, sin considerar aquellas que pudieran ser objeto de aseguramiento privado.

- **Empleo para jóvenes.**

En las [Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Juventud \(12 de agosto\)](#), que pueden ser consultadas en el Comunicado de Prensa número 393/20 de 10 de agosto de 2020, disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Juventud2020_Nal.pdf, se indica que, en México hay 30.7 millones de jóvenes (de 15 a 29 años) y representan 24.6% del total de habitantes.

Por grupos de edad, 36.8% (11.3 millones) tienen entre 15 y 19 años; 32.7% (10 millones) están en el grupo de 20 a 24 años, y 30.5% (9.4 millones) entre 25 y 29 años.

En materia de empleo, se indica que para el cuarto trimestre de 2019, 67.3% (10.4 millones) de los hombres jóvenes y 40.5% (6.4 millones) de las mujeres jóvenes forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA).

De la población joven ocupada, 9.8 millones son hombres y 6 millones son mujeres; entre los hombres ocupados, 81.4% son subordinados y remunerados y 78.7% de las mujeres están en las mismas condiciones de ocupación.

Con esta base, las personas desocupadas serían alrededor de 1 millón (600 mil hombres y 400 mil mujeres), y que potencialmente, pudieran obtener un empleo a desarrollar mediante el trabajo, mientras que 15.8 millones de jóvenes que se encuentran laborando pudieran ser objeto de modificar su relación laboral e incluirse en el teletrabajo.





- Descongestión de áreas pobladas, al permitir que las personas teletrabajadoras puedan estar en lugares diferentes a aquel en el que se encuentra el centro de trabajo, y por ende, apoyando el desarrollo de dichos lugares.

Proporcione la estimación monetizada de los beneficios que implica la regulación#1*

No es posible contabilizar el impacto de los beneficios en este momento, toda vez que se trata de una nueva regulación. Habrá que esperar los resultados de su implementación.

10. Justifique que los beneficios de la regulación son superiores a sus costos: *

Justifique que los beneficios de la regulación son superiores a sus costos.

La Norma Oficial Mexicana busca proteger de accidentes o enfermedades a los trabajadores que desarrollen sus actividades mediante la modalidad del teletrabajo.

Bajo esta perspectiva, para determinar los costos que representa que una persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo, se enfermara o tuviera un accidente, tomaremos como base algunos de los costos Unitarios por Nivel de Atención Médica actualizados al año 2023, señados en el Acuerdo número ACDO.AS3.HCT.251022/299.P.DF dictado por el H. Consejo Técnico, en sesión ordinaria de 25 de octubre de 2022, relativo a la aprobación de los Costos Unitarios por Nivel de Atención Médica actualizados al año 2023, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 2022, el cual se encuentra disponible para su consulta en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5672661&fecha=29/11/2022#gs.c.tab=0, conforme a lo siguiente:

TIPO DE SERVICIO	COSTO UNITARIO ACTUALIZADO AL 2023 (pesos)		
	ATENCIÓN EN UNIDADES DE PRIMER NIVEL	ATENCIÓN EN UNIDADES DE SEGUNDO NIVEL	ATENCIÓN EN UNIDADES DE TERCER NIVEL
Consulta de Medicina Familiar	1,088	1,088	
Consulta de Especialidades		1,692	2,670
Atención de Urgencias	947	2,082	4,100
Curaciones	358	358	
Estudio de Laboratorio Clínico	136	152	240
Traslado en Ambulancia	2,389	3,341	8,203
Día paciente en Hospitalización	11,919	11,919	54,053





TIPO DE SERVICIO	COSTO UNITARIO ACTUALIZADO AL 2023 (pesos)		
Día Paciente en Terapia Intensiva		62,705	62,705
Intervención Quirúrgica	12,664	38,830	54,110
Terapia Psicológica	1,531	1,531	1,531

Como se puede apreciar, una consulta tiene un costo de \$1,088 pesos, y si es para la atención de una emergencia podría ser de \$947, \$2082 o de \$2,670, dependiendo si la unidad es de segundo o tercer nivel.

En caso de requerir de curaciones, estudios de laboratorio, traslado de ambulancia, intervención quirúrgica, y hospitalización, los costos podrían incrementarse desde \$28,413 en una unidad de primer nivel, agregando \$11,919 por cada día adicional de hospitalización; de \$119,387 en un hospital de segundo nivel, agregando \$11,919 o \$54,053 por cada día adicional de hospitalización en una unidad de segundo nivel, y de \$183,411, en una unidad de tercer nivel, agregando \$11,919 o \$54,053 por cada día adicional de hospitalización.

En el caso de que necesitara terapia psicológica, los costos por sesión implican la cantidad de \$1,531 pesos.

Frente a estos costos, se estima que dar cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana, conforme a las obligaciones señaladas y la descripción de su cumplimiento previsto en el procedimiento de evaluación de la conformidad implicará un costo de \$875 a \$1,148 pesos aproximadamente.

Es importante mencionar que los gastos que no se originan por la norma oficial mexicana, pero sí devienen de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo implican el pago de servicios de electricidad e internet, que podrían ir de \$12.47 a \$70.75 por cada día de trabajo; agregando los gastos de \$2,019 a \$14,988 por la compra de escritorio y silla y de \$1799 a \$17,629 por la compra de una impresora, insumos que debe proporcionar el patrón, y que en caso de no destinar bienes de la empresa, se decidiera su adquisición.

Aunado a ello, habría otros costos por la presentación de documentos que debe tener el patrón derivado del cumplimiento de otras obligaciones que no se generan por la implementación de esta norma oficial mexicana, cuyo costo podría no rebasar \$200 pesos.

De esta forma, como se puede advertir los costos de cumplimiento de la norma oficial mexicana son muy inferiores a los costos que implica que un trabajador sufra un accidente o enfermedad de trabajo.

Apartado IV. Cumplimiento y aplicación de la propuesta





11. Describa la forma y/o los mecanismos a través de los cuales se implementará la regulación (incluya recursos públicos): *

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.

Apartado V. Evaluación de la propuesta

13. Describa la forma y los medios a través de los cuales se evaluará el logro de los objetivos de la regulación: *

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.

A través de estos mecanismos se podrá evaluar el logro de los objetivos del anteproyecto de norma oficial mexicana, consistente en la prevención riesgos a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo misma que se podrá consultar a través de la información publicada por fuentes oficiales, como los estudios del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, o cualquier otra instancia pública que aporte información cuantitativa relevante.

Apartado VI. Consulta pública

14. ¿Se consultó a las partes y/o grupos interesados para la elaboración de la regulación?:





Sí

Mecanismo mediante el cual se realizó la consulta#1*

Formación de grupo de trabajo/comité técnico para la elaboración conjunta del anteproyecto

Señale el nombre del particular o el grupo interesado#1*

Para la elaboración del presente anteproyecto de Norma Oficial Mexicana, el Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instaló un Grupo de Trabajo en el cual participaron de manera voluntaria:

- Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, COFEPRIS;
- Petróleos Mexicanos, PEMEX;
- Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX;
- Confederación de Cámaras Industriales, CONCAMIN;
- Consejo Coordinador Empresarial, CCE;
- Asociación de Fabricantes de Aceites, Grasas, Jabones y Detergentes de la República Mexicana, A.C.;
- Secretaría de Energía, SENER;
- Cámara Nacional del Cemento, CANACEM;
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC;
- Secretaría de Economía, SE;
- Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de Información, AMITI;
- Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, AMECH;
- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación, INDEX;
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS;
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, SSPC;
- Cámara Nacional de la Industria de Lavanderías, CANALAVA;
- Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM;
- Cámara Nacional de Manufacturas Eléctricas, CANAME;
- Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM;
- Confederación de Trabajadores y Campesinos, CTC;





- Colegio Ramazzini de México, A.C.
- Asesoría Integral en Salud y Seguridad en el Trabajo;
- Normalización y Certificación NYCE, S.C.;
- Unión Nacional de Trabajadores, UNT;
- Environmental, Health & Safety, EHS;
- P&O / Talent Acquisition - Industrial Relations & Labor Law Head;
- Ernest & Young;
- Asociación de Normalización y Certificación, A.C., ANCE;
- Mexichem Resinas Vinílicas, S.A. de C.V.;
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, PROFEDET;
- Siemens, S. A. de C.V., y
- Unilever de México S. de R.L. de C.V.

Describa brevemente la opinión del particular o grupo interesado#1

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social constituye grupos de trabajo en el seno del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, para elaborar los anteproyectos de normas oficiales mexicanas. Dichos grupos se integran por representantes de los sectores público, privado y social, así como por especialistas de las materias a normar. Una vez que se concluye el anteproyecto de norma, se firma por los integrantes del grupo y se presenta al Comité para su aprobación.

Las opiniones, comentarios y los resultados de la discusión técnica, quedaron reflejados en el documento que conforma la propuesta regulatoria del anteproyecto de norma oficial mexicana.

Mecanismo mediante el cual se realizó la consulta#2*

Otro

Señale el nombre del particular o el grupo interesado#1*

En cumplimiento de lo previsto por los artículos 35 y 38 de la Ley de Infraestructura de la Calidad, el proyecto de Norma fue publicado para consulta pública en el Diario Oficial de la Federación, durante 60 días, plazo en el que se recibieron más de 1200 comentarios por parte de 74 promoventes, mismos que una vez cumplido con el proceso de normalización, fueron analizados y se les





dio respuesta, la cual fue enviada para su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Los promoventes fueron:

1. CFE DISTRIBUCIÓN: Martín Plata González.
2. Carlos Humberto Galicia Sánchez.
3. CIS CONSULTORES: Leandro Manuel Lamas Stala.
4. LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.
5. LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.
6. Eri Guzmán.
7. STPS Oficina de Represent. Querétaro: Guadalupe Jiménez Gómez.
8. Asociación Mexicana de la Industria Automotriz, A.C.: José Zozoya Delano.
9. Martín Guillermo Jiménez Paredes.
10. Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.
11. GRUPO ONEST: Mauricio Cerón.
12. Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE.
13. SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.
14. Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz, Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas UNAM.
15. Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.
16. CCE - CONCAMIN – COPARMEX.
17. Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.
18. Instituto Mexicano del Seguro Social Querétaro: Dra. Jenny González Ortiz, Dra. Concepción Quiroz Rojas, Nancy A. Mondragón Ramírez, y Dra. Alba R. Maldonado Jiménez.
19. Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C.: Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.
20. Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.
21. CANACERO: Mónica Barrera V.





22. CFE / Dirección Corporativa de Administración: Enrique Jiménez Vargas.
23. SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.
24. CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.
25. Colegio de Salud Ocupacional Coahuila Sureste, A.C.: Dr. Víctor Carral Gil.
26. CANIETI / AMITI.
27. Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.
28. ANCE.
29. Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.
30. Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.
31. COCOESST GUANAJUATO.
32. Asociación Mexicana de Empresas de Capital humano, A.C.
33. Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.
34. Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM: Dr. Rodolfo Nava Hernández.
35. Karla Paola Jiménez Villa.
36. Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.
37. CANAMI.
38. STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.
39. Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.
40. Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.
41. UNAM FES ACATLÁN.
42. Abogados Camargo: José Enrique Camargo Núñez Mora.
43. Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.
44. Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.
45. HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.
46. IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.
47. Víctor Ali Rozz de la Fuente.





48. Verónica Veka Hernández Guadarrama.
49. SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz.
50. CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila.
51. INFOTEC: Lic. José Alfonso Aparicio Velazquez.
52. INFOTEC: Agustín Vázquez Zarate.
53. INFOTEC: Araceli Vázquez Zarate.
54. INFOTEC: Samuel Gerardo Muñoz Matta.
55. INFOTEC: Sandra Ivete Tellez Zarza.
56. INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez.
57. INFOTEC: Ivón González Cárdenas.
58. INFOTEC: Alma Elizabeth Laure Camacho.
59. ICC MÉXICO: Claus von Wobeser.
60. INFOTEC: Juan Ruiz Ortega.
61. Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa.
62. Consejo de EMPRESAS GLOBALES.
63. PASS WORK: Paola Tabachnik Bessudo.
64. Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo.
65. INMUJERES: Carolina Maldonado Pacheco.
66. ISSSTE: Luis Olivera Quintero.
67. Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima.
68. IVAGIR Consultores en Seguridad: Ricardo Palafox.
69. Brive Soluciones: Yetlanezi Durán Villalobos.
70. Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE.
71. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.
72. Syngenta: Rafael Juárez Ramírez.
73. MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán.





74. Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

Describa brevemente la opinión del particular o grupo interesado#1

Se presentaron entre otros, comentarios y propuestas al fundamento legal; al índice, al prefacio; al Objetivo; al Campo de aplicación; a las referencias; a las definiciones; a las Obligaciones del patrón; a las obligaciones de los trabajadores; a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; a las disposiciones en materia de capacitación y adiestramiento; en el apartado de los Organismos de evaluación de la conformidad, así como del Procedimiento de Evaluación de la conformidad; a los apartados de Vigilancia; Bibliografía y Concordancia con normas internacionales; así como a las Guías de Referencia 1, 2, 3, 4 y 5, mismos que una vez analizados, aquellos que se consideraron pertinentes fueron incorporados en el cuerpo de la Norma Oficial Mexicana que se acompaña.

15. Indique las propuestas que se incluyeron en la regulación como resultado de las consultas realizadas:

Las opiniones, comentarios y los resultados de la discusión técnica, quedaron reflejados en el documento que conforma la propuesta regulatoria del anteproyecto de norma oficial mexicana.

Apartado VII. Anexos

Archivo que contiene la regulación

NOM-037-STPS-2023 13032023.pdf

Tema:

Trabajo

Resumen del Anteproyecto:

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.





Resumen del Anteproyecto en Inglés:

The draft of the official Mexican standard PROY-NOM-037-STPS-2023, TELEWORK – SAFETY AND HEALTH CONDITIONS AT WORK, aims to establish the safety and health conditions at work in workplaces where workers are under the Teleworking modality carry out their activities, in order to prevent accidents and diseases, as well as promote a safe and healthy environment in their work environment.

Palabras clave:

Otra

Teletrabajo





Información adicional.

Descripción de la forma en que la problemática se encuentra regulada en otros países y/o las buenas prácticas internacionales en esa materia: *

En su mayoría, los países que han regulado este tema, lo han incluido en Leyes o reglamentos, ejemplos de ellos son:

Chile. De acuerdo con el *Manual sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el Teletrabajo y Trabajo a Distancia* elaborado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, actualmente el teletrabajo está regulado por el Código del Trabajo, el cual fue modificado por la [Ley N° 21.220, de 26 de marzo de 2020](#), vigente desde el 1° de abril de 2020, incorporando en el Título II del Libro I un Capítulo IX sobre el trabajo a distancia y teletrabajo. Asimismo, se regula por el [Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo](#), que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N° 16.744

Argentina. Cuenta con la [Ley 27.555, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo](#), la cual tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan.

Particularmente en el artículo 14 Higiene y seguridad laboral dispone que “la autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.” De forma adicional, la Secretaría de Hábitat emitió algunas recomendaciones adicionales para [Home Office – Teletrabajo](#) así como Recomendaciones [Home Office – Teletrabajo – Instalaciones](#).

España. Se regula por el [Real Decreto-ley 28/2020](#) sobre el teletrabajo, que entró en vigor en octubre de 2020. Conforme al artículo 15 se prevé que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.





Unión Europea. Se cuenta con un [Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo](#) que establece lineamientos generales para los países de la Unión Europea. A partir de este instrumento, los países miembros de la Unión Europea han emitido diversos ordenamientos.

En este Acuerdo se señala que el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional de la persona teletrabajadora con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si la persona teletrabajadora realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo de la persona teletrabajadora. La persona teletrabajadora podrá solicitar una visita de inspección.

Bélgica. Cuenta con un [Convenio Colectivo número 85](#) de 2005 del Consejo Nacional del Trabajo que reglamenta el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. En dicho Convenio, se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC) en tareas que, pudiéndose llevar a cabo en la empresa, se efectúan fuera de la misma (normalmente en el domicilio del trabajador) de forma regular y bajo un contrato de trabajo.

Las disposiciones en materia de Seguridad y Salud se contienen dentro del capítulo X, en el artículo 15, y básicamente refieren que es obligación del empleador informar a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, en particular los requisitos relacionados con las pantallas de visualización. Dispone que es obligación de la persona teletrabajadora aplicar estas políticas de seguridad y que los servicios internos de prevención competentes tienen acceso, previa notificación y conformidad la persona teletrabajadora, a la ubicación del teletrabajo con el fin de verificar la correcta aplicación de la legislación aplicable en materia. Incluso, prevé que la persona teletrabajadora puede solicitar una visita de inspección.

Francia. El [teletrabajo](#) se rige por los artículos [L.1222-9](#), [L.1222-10](#) y [L.1222-11](#) del Código del Trabajo. Para Francia el teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización laboral en la que el trabajo, que también podría realizarse en las instalaciones del empleador, es realizado por un empleado fuera de estas instalaciones de forma regular y voluntaria utilizando tecnologías de información y comunicación como parte de un contrato de trabajo o una enmienda a éste.





En el caso de la seguridad y salud en el trabajo, el artículo [L.1222-10](#) contiene las obligaciones especiales de los patrones, y aun que si bien no señala ninguna en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo, si dispone que son aplicables las obligaciones de derecho consuetudinario con respecto a sus empleados.

Italia. Las disposiciones jurídicas se encuentran en la denominada [Ley Bassanini](#) sobre el teletrabajo en la función pública, que contiene medidas para la protección del autoempleo no empresarial y medidas para promover la articulación flexible en los tiempos y lugares de trabajo subordinado.

En el artículo 223, refiere que el empleador garantiza la salud y seguridad de los trabajadores, y que al efecto, entrega al trabajador y al representante de los trabajadores por seguridad, al menos una vez al año, un aviso por escrito en el que se identifican los riesgos generales y los riesgos específicos que derivan de la ejecución del trabajo. De la misma forma refiere que el trabajador está obligado a cooperar en la ejecución de las medidas preventivas preparadas por el empleador para hacer frente a los riesgos asociados a la ejecución del servicio fuera de las instalaciones de la empresa.

Portugal. El [Código del Trabajo](#) regula el teletrabajo en la sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, “Teletrabajo” (artículos 166 a 170), en la cual se define al teletrabajo como una prestación laboral realizada bajo subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa del empleador y mediante el uso de tecnologías de información y comunicación.

De forma particular en el artículo 169 se señala que la persona teletrabajadora tiene los mismos derechos y deberes que los demás trabajadores, en particular en materia de formación y promoción o carreras, límites a las horas normales de trabajo y otras condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y reparación de los daños derivados de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Estados Unidos. La [Ley de Mejora del Teletrabajo en el Gobierno Federal](#) señala los roles, responsabilidades y expectativas para todas las agencias ejecutivas federales con respecto a las políticas de teletrabajo, la elegibilidad y participación de los empleados, la implementación del programa y la presentación de informes. Aunque el enfoque se centra principalmente en las agencias federales, el estatuto se refiere específicamente a los empleados y los requisitos de los empleados en una serie de áreas.

Panamá. Expidió la [Ley 126](#) que establece y regula el teletrabajo. En el artículo 12 se indica que se debe dar capacitación al trabajador relativa al manejo del equipo de trabajo utilizado y de los riesgos ocupacionales que pueda tener.





De la misma forma el artículo 14 señala que el empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del trabajador, para tal efecto debe informar a las personas teletrabajadoras sobre las políticas de la empresa para el teletrabajo en materia de salud y seguridad personal y ejecutará un programa en el que supervise y capacite periódicamente el cumplimiento del correcto uso de pantallas, monitores y sistemas de audio, la ergonomía en el uso de las computadoras, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas de la persona teletrabajadora y sobre todo las medidas preventivas que deban ser adoptadas.

También señala, en el artículo 15, que el patrón debe poner a disposición de la persona teletrabajadora un manual de buenas prácticas ambientales y de socialización general y familiar en el teletrabajo, y se asegurará que la persona teletrabajadora conozca lo establecido en esos documentos.

Brasil. Cuenta con la [Ley Número 13.467](#), de 13 de julio de 2017. Particularmente el Capítulo II-A, contenido dentro del Título II de la Ley de Trabajo regula el teletrabajo, el cual considera es el predominante fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.

De forma específica en el artículo 75-E se señala que el patrón debe instruir a los trabajadores, expresa y ostensible, en cuanto a las precauciones que han de tomarse para evitar enfermedades y accidentes de trabajo. De la misma forma, El empleado debe firmar un descargo de responsabilidad. comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el patrón.

Chile. La Ley número 21.220, que modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia refiere en el artículo 152 quáter L que el patrón debe proporcionar a los trabajadores los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, y que el trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Por su parte, en el artículo 152 quáter M refiere que las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones. En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador





no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Finalmente en el artículo 152 quáter N se indica que el empleador siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o a la persona teletrabajadora acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.

El 23 de abril de 2020 se aprobó el [Reglamento del Artículo 152 Quáter M del Código del Trabajo](#), que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N° 16.744.

Colombia. Cuenta con la [Ley 1221 de 2008](#) por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

En el numeral 9 se indica que el empleador, debe contemplar el puesto de trabajo de la persona teletrabajadora dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad de la persona teletrabajadora cuando esté trabajando.

Ecuador. Se emitió el [Acuerdo Ministerial número MDT-2020-181](#) que señala las directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del covid-19.

En el artículo 4 de las herramientas para el teletrabajo, se señaló que el empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

Perú. Con base en lo previsto por la [Ley 300036 que regula el teletrabajo](#), se expidió el [Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, número 017-2015-TR](#), en el cual se estableció en el





artículo 6 que la persona teletrabajadora tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran la protección a la seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

Cabe hacer notar que cuentan también con un Reglamento de seguridad y salud para el teletrabajo el cual contiene las condiciones específicas a las que deben sujetarse los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad.





En el caso de las **BUENAS PRÁCTICAS**, la Organización Internacional del Trabajo emitió en el año de 2011 un manual de buenas prácticas en Teletrabajo, en el cual señala las siguientes:

Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a una posición a distancia debe ser voluntario. Un principio fundamental del teletrabajo es que tiene que ser una elección voluntaria y no un paso forzado.

Reversibilidad. La persona teletrabajadora tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial en los establecimientos de la empresa. Ello significa que la empresa mantiene disponible el puesto en que trabajaba antes la persona teletrabajadora.

Perfil de la persona teletrabajadora. Es recomendable que la empresa defina el perfil del puesto dentro de la organización, y describa las competencias requeridas, cualidades y características de personalidad que deba reunir la persona para conocer con la mayor certeza si es una posición de teletrabajo y si, además, se reúnen las competencias y exigencias para teletrabajar en el domicilio o en un lugar ajeno al domicilio de la empresa empleadora. Más allá de si es la empresa la que toma la iniciativa o si es el trabajador quien requiere iniciarse en la modalidad de teletrabajo, es conveniente considerar la aptitud individual, psíquica y social para teletrabajar, así como las funciones y características del puesto que desempeña la persona empleada.

Contrato individual. Es recomendable celebrar un contrato individual entre la empresa y la persona teletrabajadora, lo anterior en aquellos casos en los que las personas teletrabajadoras no se encuentren cubiertos por convenios.

Formación y capacitación. Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación, a la capacitación y a las oportunidades para desarrollar su carrera profesional que los trabajadores presenciales que trabajan en los establecimientos y oficinas de la empresa empleadora y están sujetos a las mismas políticas de evaluación de desempeño

Evaluación y desarrollo. Se recomienda evaluar el desempeño de las personas teletrabajadoras y los trabajadores presenciales de la misma manera. Asimismo, es recomendable efectuar seguimientos de las personas teletrabajadoras para comprobar el grado de evolución, considerando los diversos impactos que la modalidad puede tener sobre la persona, a nivel profesional, personal, familiar y psíquico.

Compensación de gastos por teletrabajo. Se recomienda que las empresas paguen a las personas teletrabajadoras un importe que compense los gastos derivados de la implementación del teletrabajo en su domicilio. Es recomendable considerar para la estimación del importe compensatorio, sin perjuicio de otros, los siguientes aspectos: la afectación de un espacio en el





domicilio de la persona teletrabajadora; los probables cambios en el entorno familiar de la persona teletrabajadora; el probable mayor consumo de energía eléctrica, así como los potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador. Se trata de un monto adicional al sueldo de las personas teletrabajadoras, y las empresas incluirán los costos correspondientes a los mayores importes por servicios —y por eventuales impuestos— que abonan las personas teletrabajadoras.

El teletrabajo y la prevención en la salud y seguridad. Toda vez que el empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional de la persona teletrabajadora, por ello es responsabilidad de la empresa informar a las personas teletrabajadoras sobre su política en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Se recomienda que las empresas:

- fomenten la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo para una mejora constante de la seguridad y la salud en el trabajo;
- capaciten a las personas teletrabajadoras sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas de la persona teletrabajadora, y sobre todas las medidas preventivas a adoptar;
- entreguen a las personas teletrabajadoras un manual o guía con las políticas, normas y recomendaciones sobre salud, seguridad e higiene en el trabajo, para sensibilizar y capacitar a su personal en el respeto de las mismas.
- cuenten con métodos para evaluar las condiciones en que se desarrolla la tarea diaria en el domicilio de las personas teletrabajadoras, respetando el derecho a la privacidad e intimidad de la persona teletrabajadora y su familia

Finalmente es responsabilidad de las personas teletrabajadoras aplicar estas políticas y recomendaciones de seguridad correctamente.

Para verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y convenios colectivos vigentes, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del domicilio de la persona teletrabajadora. Dicho acceso debe estar sujeto a notificación previa y al consentimiento de la persona teletrabajadora. Este tiene también derecho a solicitar visitas de inspección.





Privacidad y confidencialidad de la información y protección de los activos de la empresa en el teletrabajo. La empresa es responsable de adoptar las medidas adecuadas, especialmente con respecto al software, para garantizar la protección de los datos usados y procesados por la persona teletrabajadora con fines profesionales.

Responsabilidad social y teletrabajo. Las empresas, organizaciones sindicales y organizaciones públicas y privadas que incorporan esta modalidad de trabajo permiten un desarrollo más equitativo e igualitario, con acciones de responsabilidad social.

Promoción del empleo juvenil, para las personas con discapacidad y para madres trabajadoras.

Por otra parte, la Fundación ChileMujeres, en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo y las Subsecretarías Derechos Humanos y del Trabajo, elaboraron en 2021 un “Manual de Teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas”, en el cual señalan como propuestas de buenas prácticas las siguientes:

- a) Respetar el derecho a desconexión y de jornada de trabajo.
- b) Utilizar medios de control de jornada y de trabajo proporcionales y no invasivos.
- c) Respetar la intimidad del hogar y la vida privada de las personas.
- d) Confiar en las personas y exigir por resultados.
- e) Promover la comunicación transversal de la alta dirección.
- f) Entregar apoyo psicológico para los trabajadores en casos excepcionales como es la pandemia.
- g) Entregar asignaciones por concepto de internet y servicios básicos para cubrir la diferencia de gastos y entregar artefactos electrónicos y mobiliario adecuado y de buena calidad para un correcto desempeño laboral.
- h) Invertir en tecnología y capacitación para nivelar a todas las personas trabajadoras.
- i) Realizar reuniones más eficientes y menos extensas en tiempo, respetando además los momentos necesarios para los temas domésticos y familiares.

Adicionalmente señala que las personas que trabajan a distancia o teletrabajan tienen derecho a que se le respete sus garantías constitucionales, en especial la intimidad, la vida privada y la honra; cuentan con todos los derechos individuales y colectivos previstos por la legislación, siempre y cuando no sean incompatibles con las normas de la ley de trabajo a distancia y teletrabajo; no ver afectada su remuneración; tienen derecho a desconexión diaria de a lo





menos 12 horas continuas en un período de 24 horas, donde se debe respetar el descanso, tanto para las personas trabajadoras que distribuyen libremente su horario, como para las que prestan sus servicios excluidas de la limitación de jornada de trabajo y tienen derecho a volver a las condiciones de trabajo presencial, entre otros. Por su parte como obligaciones se identifican la relativa a completar el instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia

o teletrabajo; implementar medidas preventivas; informar en caso de combinar jornadas de trabajo, y no ejecutar las labores bajo los efectos del alcohol y consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

Para las empresas se reconocen como obligaciones respetar los límites de la jornada diaria y semanal; respetar los días de descanso semanal, los permisos, los feriados y las vacaciones; respetar el derecho a desconexión; implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada; proporcionar a su costo los equipos, herramientas y materiales de trabajo y proteger la salud y la seguridad en el trabajo.

Finalmente, conviene recordar las recomendaciones que se señalan en el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) del año 2002, de la Unión Europea en el se identifican el carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de trato; la protección en materia de higiene y seguridad; la protección de la vida privada: la protección de datos; la organización del trabajo; la formación de las personas teletrabajadoras; los derechos colectivos de los trabajadores: la información al trabajador; y la obligación de costear los gastos por parte del empleador.

