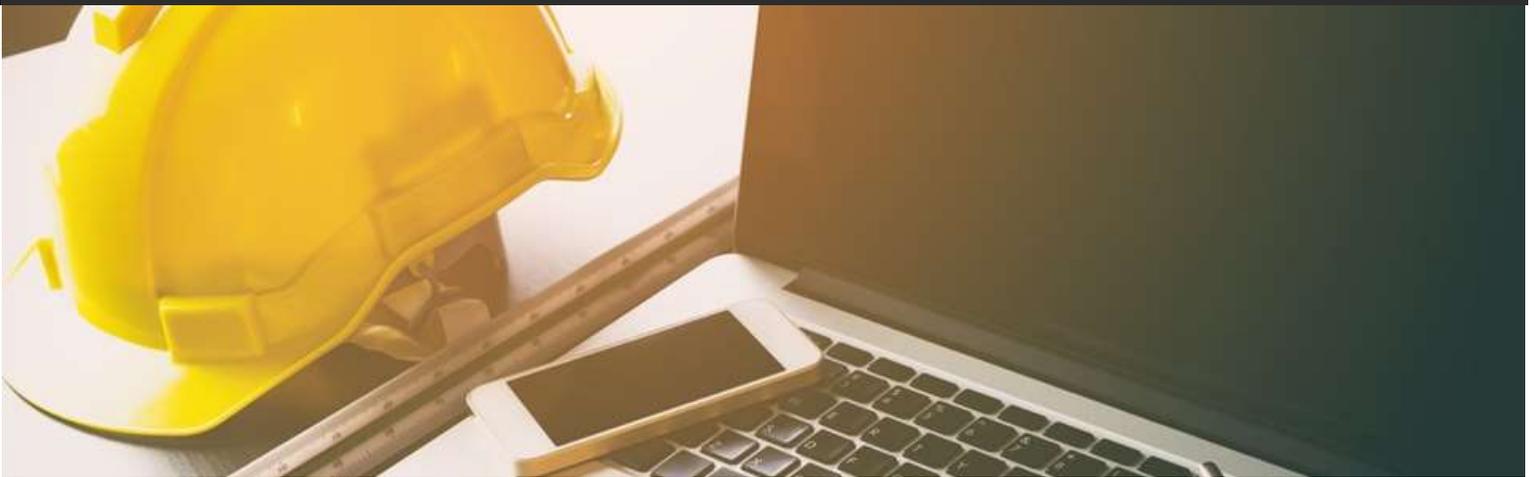


## Alerta | Laboral



Julio 2022

# Condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo NOM-037-STPS

El 15 de julio de 2022, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el proyecto de la NOM-037 STPS en la cual se establecen las medidas de prevención de riesgos que se deben adoptar en los lugares de trabajo de las personas en una modalidad de teletrabajo.

### ¿Cuál es el objetivo?

Establecer las condiciones indispensables y las medidas específicas de prevención con la finalidad de prevenir enfermedades laborales y accidentes de trabajo que pongan en peligro la integridad física, la vida y salud.

### Obligaciones del empleador

Las obligaciones que debe cumplir el empleador es convenir con el trabajador el lugar en el que desempeñara sus funciones, asegurándose que en el sitio cuenta con conectividad, le permita el uso y manejo de las tecnologías de la información, líneas de comunicación en buen estado, así como suficiencia de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas. Dichas condiciones podrán ser verificadas por el patrón en el momento que lo determine, para verificar que se tienen los lineamientos seguros en el centro de trabajo que permiten el desarrollo y continuidad del trabajador bajo esa modalidad.

Debe establecer por escrito una política de teletrabajo, a través de la cual se instituya la cultura de la prevención de riesgos de trabajo, mecanismos de participación a fin de evitar el aislamiento del trabajador, indicar los mecanismos y reglas de contacto utilizando cualquier medio de tecnología para supervisión del teletrabajo siempre que no se vulnere la intimidad de los trabajadores.

Tendrá que pactarse la duración del horario de labores, así como los derechos contenidos en las condiciones de trabajo. La manera en cómo se deberá informar si hay cambio de domicilio del trabajador o traslado temporal, las herramientas e insumos necesarios para el desarrollo de su trabajo, el momento y forma de entrega, así como el mantenimiento de los mismos, también deberá ser determinado.

El patrón también deberá contar con la validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo. Para ello, el empleador puede realizar una visita al lugar de trabajo, con previa autorización del trabajador, para evaluar que no existen riesgos y estar en posibilidad de dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo cuando sea fuera del centro de trabajo, ya sea, con motivo o en ejercicio de sus actividades de teletrabajo. En todo momento se deberán seguir los protocolos establecidos por los institutos de seguridad social.

### **Obligaciones de los trabajadores**

Brindar al patrón las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo convenido, cumplir la política de teletrabajo establecida por el empleador y en caso de incumplimiento, el patrón puede revertir su modalidad de teletrabajo a presencial. Debe conservar en buen estado los equipos y mobiliario proporcionados para la realización del trabajo, así como informar cualquier cambio de domicilio o cualquier condición de salud o causa de fuerza mayor que impidan el desarrollo de sus actividades fuera de las instalaciones del lugar convenido, así como los riesgos de trabajo que sufra en ejercicio o con motivo de sus funciones en el centro de trabajo.

### **Condiciones de seguridad y salud**

La norma establece tres tipos de riesgos y como evitarlos:

1. **Riesgos físicos:** se debe disponer de un área de trabajo que se encuentre limpia y ordenada, despejada sin objetos innecesarios e iluminada, con temperatura y ventilación adecuada, así como un nivel de ruido que no le impida al trabajador concentrarse para realizar su trabajo.
2. **Riesgos ergonómicos:** el trabajador debe sentirse cómodo para realizar sus actividades, evitando tensiones y debiendo contar con una mesa adecuada que le permita apoyarse cómodamente y una silla ergonómica que le auxilie a mantener la postura.
3. **Riesgos de tipo psicosocial:** el trabajador debe contar con un espacio que le permita tener privacidad en su jornada de trabajo impidiendo que cualquier persona pueda obstaculizar sus actividades y permitir su desconexión al término de sus labores y observar una perspectiva de género que le permita conciliar el trabajo con la vida familiar.

El empleador tiene la opción de contratar los servicios de una unidad de inspección para evaluar el cumplimiento de esta Norma en el centro de trabajo, para lo que se le expedirá un dictamen con vigencia de dos años siempre que no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

*\* Esta Alerta GT no aplica para asuntos o leyes en Estados Unidos, ni para otras jurisdicciones fuera de México.*

## Autores

Esta Alerta GT fue elaborada por:

- **Leslie Palma** | +52 55.5029.0000 | [palmal@gtlaw.com](mailto:palmal@gtlaw.com)
- **Marite Villanueva** | +52 55.5029.0059 | [villanuevam@gtlaw.com](mailto:villanuevam@gtlaw.com)
- **Alma Díaz** | +52 55.5029.0064 | [diaza@gtlaw.com](mailto:diaza@gtlaw.com)

Albany. Amsterdam. Atlanta. Austin. Boston. Charlotte. Chicago. Dallas. Delaware. Denver. Fort Lauderdale. Germany. <sup>~</sup>Houston. Las Vegas. London. <sup>\*</sup>Long Island. Los Angeles. Mexico City. <sup>+</sup>Miami. Milan. <sup>»</sup>Minneapolis. New Jersey. New York. Northern Virginia. Orange County. Orlando. Philadelphia. Phoenix. Portland. Sacramento. Salt Lake City. San Francisco. Seoul. <sup>∞</sup>Shanghai. Silicon Valley. Tallahassee. Tampa. Tel Aviv. <sup>^</sup>Tokyo. <sup>»</sup>Warsaw. <sup>-</sup>Washington, D.C.. West Palm Beach. Westchester County.

*This Greenberg Traurig Alert is issued for informational purposes only and is not intended to be construed or used as general legal advice nor as a solicitation of any type. Please contact the author(s) or your Greenberg Traurig contact if you have questions regarding the currency of this information. The hiring of a lawyer is an important decision. Before you decide, ask for written information about the lawyer's legal qualifications and experience. Greenberg Traurig is a service mark and trade name of Greenberg Traurig, LLP and Greenberg Traurig, P.A. <sup>~</sup>Greenberg Traurig's Berlin office is operated by Greenberg Traurig Germany, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. <sup>\*</sup>Operates as a separate UK registered legal entity. <sup>+</sup>Greenberg Traurig's Mexico City office is operated by Greenberg Traurig, S.C., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. <sup>»</sup>Greenberg Traurig's Milan office is operated by Greenberg Traurig Santa Maria, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. <sup>∞</sup>Operates as Greenberg Traurig LLP Foreign Legal Consultant Office. <sup>^</sup>Greenberg Traurig's Tel Aviv office is a branch of Greenberg Traurig, P.A., Florida, USA. <sup>»</sup>Greenberg Traurig's Tokyo Office is operated by GT Tokyo Horitsu Jimusho and Greenberg Traurig Gaikokuhojijimubengoshi Jimusho, affiliates of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. <sup>~</sup>Greenberg Traurig's Warsaw office is operated by GREENBERG TRAURIG Nowakowska-Zimoch Wysokiński sp.k., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. Certain partners in GREENBERG TRAURIG Nowakowska-Zimoch Wysokiński sp.k. are also shareholders in Greenberg Traurig, P.A. Images in this advertisement do not depict Greenberg Traurig attorneys, clients, staff or facilities. No aspect of this advertisement has been approved by the Supreme Court of New Jersey. ©2022 Greenberg Traurig, LLP. All rights reserved.*