

El impacto de la tecnología en las políticas laborales de México: Análisis de la NOM-037-STPS-2023

Eladio Jardón Ferreiro¹; Manuel Octavio del Campo Villares²;
José Manuel Carnota García³

Resumen

Ante la crisis sanitaria de 2020, para proteger los derechos de los empleados y mantener los contratos laborales, fue necesario introducir en el mercado laboral los medios necesarios para la implementación del trabajo remoto, lo que resultó en la publicación de la normativa necesaria para apoyar el Teletrabajo. El Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Primera Sesión Extraordinaria de 2023, celebrada el 6 de marzo de 2023, otorgó la aprobación respectiva a la Norma Oficial Mexicana: NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo en donde los Teletrabajadores realizan sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral. Esto incluye asesorar a los empleados, proporcionar capacitación para la gestión de relaciones laborales y determinar cómo afrontar los accidentes que se producen en el hogar durante el trabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, normativa, seguridad, salud, teletrabajadores.

The impact of technology on labor policies in Mexico: Analysis of NOM-037-STPS-2023

Abstract

Given the health crisis of 2020, to protect the rights of employees and maintain employment contracts, it was necessary to introduce into the labor market the necessary means for the implementation of remote work, which resulted in the publication of the necessary regulations to support the Telecommuting. The National Advisory Committee for the Standardization of Safety and Health at Work, in its First Extraordinary Session of 2023, held on March 6, 2023, granted the respective approval to the Official Mexican Standard: NOM-037-STPS-2023, Teleworking-Safety and Health Conditions at Work, whose objective is to establish safety and health conditions at work in the workplaces where Teleworkers carry out their activities, in order to prevent accidents and illnesses, as well as promote a safe environment and healthy. This includes counseling employees, providing labor relations management training, and determining how to deal with accidents that occur at home during work.

Keywords: Teleworking, regulations, safety, health, teleworkers.

Recibido: 12 de febrero de 2024

Aceptado: 15 de abril de 2024

¹ ID: <https://orcid.org/0000-0002-6183-360X>
International Institute of Marketing and Communication, España, info@institutoimc.com

² ID: ORCID: 0000-0002-0839-9154
Universidad de A Coruña (UDC). moctadcv@udc.es

³ Universidade de Santiago de Compostela, España, josemanuelcarnota.garcia@usc.es

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación (OIT, 2001). Es decir, una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante el horario laboral (Orero, Caamaño, y Arraibi, 2010). Esta modalidad se convirtió en la fuente principal para resguardar el derecho constitucional al trabajo, con el fin de mantener la economía y garantizar el funcionamiento del Estado, ante la crisis sanitaria, social, económica y laboral ocasionada por el Covid-19 (Ramírez, Vega y Narcisa, 2022).

Antes de la pandemia, el modelo de teletrabajo en México era aplicado sólo por el 5% al 10% de las empresas. Actualmente, más de 13 millones de personas trabajan en un esquema híbrido, que se traduce en un incremento de hasta 28% en la productividad, de acuerdo con la Coparmex. Es decir, en poco más de tres años, el mercado laboral ha logrado horarios flexibles, un aumento de las vacaciones de 6 a 12 días, trabajo desde casa o en modalidad híbrida.

Al ser este una forma de organización laboral que utiliza como herramienta fundamental la tecnología de la información y la comunicación requiere de elementos esenciales para sus buenas prácticas, los cuales deben estar previstos en el marco legal y además formar parte de los protocolos, directrices o lineamientos internos de las instituciones públicas y organizaciones laborales (Ramírez, Vega y Narcisa, 2022). Por ello, el Gobierno Mexicano ha implementado el Proyecto de Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023 cuyo objetivo es establecer las condiciones de seguridad y salud en los lugares de Teletrabajo, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, promoviendo un medioambiente seguro y saludable en el entorno laboral.

Las transformaciones tecnológicas en el empleo.

Las tecnologías del trabajo marcan las formas y la organización del trabajo. Los grandes cambios

en la historia de la organización del trabajo son consecuencia de descubrimientos e inventos del ser humano que inciden directamente en las formas de trabajo (Delgue, 2018).

Los cambios de esta nueva civilización están fundamentados en el uso de las TIC, en específico, el uso de la Internet como elemento iniciador de los cambios sociales, individuales, organizacionales, políticos, entre otros. El Internet y el acceso que tienen los países a éste, lo constituye un elemento importante para: a) determinar el potencial de los países al acceso a la información y a la capacidad de tomar decisiones; b) creación, generación y difusión del conocimiento en las sociedades modernas, a través de éste; c) generación de nuevas fuentes de empleo, y d) la creación de una nueva y creciente economía digital (Havriluk, 2010).

En este sentido, se aprecia la presencia de una tecnología que permite mayor comunicación, movilidad, administración de múltiples recursos, aumento de productividad y libertad a la hora de trabajar y de relacionarse. Esto induce a los profesionales a cambiar su manera de trabajar; haciéndola más personal y propia; permitiéndoles laborar desde su hogar o sitios remotos, sin dificultad, mediante el uso de las TIC que se adapten a sus habilidades y potencien el desempeño de sus actividades (Havriluk, 2010). Ahora el trabajar no tiene limitaciones de espacio y tiempo.

Lamentablemente en muchos sistemas educativos latinoamericanos, la enseñanza sigue anclada a conceptos, trabajos y realidades del pasado, que inevitablemente no contribuyen a construir la empleabilidad futura de los individuos (Delgue, 2018). Sin embargo, ante la emergencia sanitaria de 2020, el mercado laboral se vio obligado a establecer las acciones necesarias para llevar a cabo el teletrabajo a fin de garantizar los derechos de los trabajadores y mantener los contratos laborales, lo que generó en consecuencia la necesaria promulgación de normas para respaldar las prácticas del teletrabajo en casa (Velásquez, Ramírez, Abad y Villagómez, 2021).

Ventajas del teletrabajo.

Uno de los beneficios del teletrabajo es la disminución de los costos de traslado de los empleados, incluyendo el tiempo que tardan

en llegar al trabajo. Para muchas empresas el teletrabajo puede implicar también una disminución de costos de operación, lo que puede llegar a un mínimo cuando el 100% del trabajo se realiza de manera remota (Pinto y Muñoz, 2020). Esto favorece la concentración, lo que se traduce como un aumento en la productividad, la creatividad y la innovación (Canals y Baquer, 2020).

En un sentido más amplio, las ventajas vienen asociadas a la comodidad que les da esta modalidad, no sólo en la forma de trabajar, sino de vivir. Entre estas, Havriluk (2010) cita:

- Flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar.
- Autonomía en la organización y desarrollo de sus actividades.
- Mayores oportunidades laborales, ya que no posee limitaciones geográficas para acceder a mejores oportunidades de trabajo.
- Mayor vida familiar, asociada a la flexibilidad del teletrabajo.
- Oportunidades de participación para personas discapacitadas.
- Realizar la mejor combinación de las exigencias laborales y extralaborales.
- Mejor calidad de vida y sólido desarrollo personal.
- Crear nuevas empresas y oportunidades de trabajo para otros teletrabajadores.

En relación con las empresas, sus ventajas vienen dadas principalmente por los ahorros y la maximización del rendimiento de los recursos. Entre estas, Havriluk (2010) cita:

- Menores problemas de convivencia entre los empleados.
- Menor costo por puesto y menor necesidad de infraestructura.
- Disponibilidad de una amplia gama de profesionales especializados (teletrabajadores). Ello impactará en la calidad del producto y/o servicio que preste la organización.
- Disminución en los índices de ausentismo laboral de la empresa.
- Disposición de una mejor infraestructura de TIC.

- Mejora en los plazos de entrega de los trabajos y proyectos.
- Crecimiento y expansión geográfica de la empresa, sin realizar cambios estructurales.
- Eficiencia en el desempeño de los puestos de trabajo, al existir la flexibilidad de ser manejados por distintos teletrabajadores.

Además, se ha observado que los teletrabajadores exhiben un desempeño levemente superior a sus compañeros que siguen trabajando desde la oficina. Este incremento en el desempeño laboral se puede deber al aumento en las horas efectivamente trabajadas por los teletrabajadores (Pinto y Muñoz, 2020). Asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades y por la oportunidad de poder elegir qué hacer y en qué proyectos participar (Havriluk, 2010).

Sin olvidar que el teletrabajo es efectivo siempre y cuando el teletrabajador sienta un compromiso hacia su organización. Este genera una satisfacción laboral cuando los teletrabajadores utilizan sus habilidades para desempeñar actividades tanto en su trabajo como con la familia, contribuyendo de esa manera al enriquecimiento y satisfacción personal ligada al trabajo (Carrasco, 2021). Por ello, las organizaciones deben tener normas éticas y de calidad adecuadas para ejercer un control maduro sobre sus teletrabajadores. (Araya, 2020).

De lo expuesto, sin dudas existe un ahorro por parte de las organizaciones laborales públicas y privadas en infraestructura, servicios, personal de seguridad, limpieza, entre otros. Sin embargo, ante la exigencia del teletrabajo en el uso, acceso y capacidades para el manejo de herramientas tecnológicas, cabe preguntarse si realmente se constituye como una oportunidad para la inclusión de otros sectores como son los adultos mayores y sectores rurales, donde probablemente no hay acceso a las telecomunicaciones (Ramírez, Vega y Narcisa, 2022).

Desventajas del teletrabajo.

Si bien, el teletrabajo ofrece ventajas al trabajador y a las organizaciones. También existen posibles inconvenientes, por ejemplo, puede generar conflictos intrafamiliares que repercuten negativamente en el desempeño de los trabajadores. Por lo que si se pretende utilizar el

teletrabajo como un recurso en la organización se deben revisar cuales son las variables personales del elemento humano para cerciorarse que pueda ser beneficioso para este individuo y la organización a través de prácticas organizacionales efectivas (Carrasco, 2021).

Por su parte, la OIT (2020) afirma que los estudios realizados sobre el teletrabajo han arrojado como resultado que los trabajadores que desarrollan sus actividades desde el domicilio laboran más horas que los que trabajan en las oficinas del empleador, debido a que desaparecen los límites entre el trabajo y la vida personal, el trabajo puede iniciar desde tempranas horas hasta finalizar el día y se prolonga hasta horas de la noche. Incluso, los teletrabajadores alternan el tiempo para la ejecución de actividades domésticas, cuidado de los niños y otras tareas.

Dentro de otros desafíos se encuentran los riesgos psicosociales y la ergonomía, ya que el teletrabajo durante la pandemia se presenta de forma distinta al teletrabajo en condiciones regulares, de modo que en teletrabajo el trabajador labora en jornadas prolongadas, lo que genera en la salud niveles de ansiedad (Ramírez, Vega y Narcisa, 2022).

Es crítico tener conciencia de que el teletrabajo expone a los trabajadores a la inmediatez de las redes y contactos electrónicos. La falta de claridad sobre las expectativas del trabajo y la dificultad de algunas personas para poner límites razonables para trabajar desde casa y descansar puede generar un importante malestar subjetivo. Por ello, una tarea fundamental de las empresas y en particular de recursos humanos, es velar por el balance entre la productividad de la empresa y el bienestar de las personas. (Pinto y Muñóz, 2020).

Otro de los efectos del teletrabajo es el aislamiento social y profesional, lo que se asocia a una reducción de las oportunidades informales para compartir información y generar vínculos profesionales espontáneos. Establecer este vínculo es central para generar una identidad de grupo fuerte y sirve para aumentar la confianza en el equipo (Pinto y Muñóz, 2020).

Dicho lo anterior, Havriluk (2010) presenta de manera general las siguientes desventajas:

- Se puede producir sensación de aislamiento en el trabajador.
- Para muchos teletrabajadores no existe la identidad laboral y no hay una integración con la empresa en la que laboran.
- La falta de ambiente laboral puede afectar algunos teletrabajadores que han tenido mucho tiempo trabajando tradicionalmente.
- En algunos casos, se puede dar el sedentarismo en los teletrabajadores por la falta de traslado y movimiento; desmejorando la calidad de vida de estos.

En el caso de las empresas, Havriluk (2010) cita las siguientes desventajas del teletrabajo:

- Un teletrabajador puede estar trabajando para varios competidores al mismo tiempo, lo que puede generar conflictos de confidencialidad.
- Dificultad para motivar a los teletrabajadores, no sólo por estar ellos fuera de la empresa, sino por tener elementos culturales completamente distintos a los de la misma.
- El no tener a los teletrabajadores dentro de la empresa, puede originar pérdida de la fuerza corporativa de la empresa, por la falta de integración.
- Es difícil la supervisión de los teletrabajadores, por lo cual puede generarse puntos de rendimiento decrecientes en estos, trayendo como consecuencia mayores costos.
- El teletrabajo puede resultar más costoso que disponer de un personal tiempo completo en la oficina; esto depende de la naturaleza y exigencia de la actividad a desarrollar.

Dicho esto, se concluye que el teletrabajo tiene influencia directa en el estado de salud de las personas, tales como: ansiedad, insomnio y dolores musculares y, esto repercute en su calidad de vida. Por lo que se propone que las empresas desarrollen un programa de fortalecimiento de estrategias desde la gestión del talento humano hacia la promoción de la salud física y emocional de las personas teletrabajadoras (Benavides, Aguilar y Benavides, 2021).

Norma Oficial Mexicana, Teletrabajo- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La férrea vinculación que existe entre la implantación y desarrollo del teletrabajo y la digitalización de los procesos productivos, convierten esta institución en ejemplo paradigmático de cómo los ordenamientos van a afrontar el impacto de la digitalización sobre las personas trabajadoras, sus derechos y las condiciones en que deben realizar la prestación de servicios. Y, aunque la evolución y consagración de esta forma de realizar la prestación de servicios depende e irá en consonancia con el grado de digitalización que alcance cada uno de los países, no se puede renunciar ni aplazar una regulación sólida, garantista y lo suficientemente flexible para afrontar los cambios en que estamos inmersos (Carrizosa-Prieto, 2022).

Teletrabajar no debe constituir solo un beneficio en reducción de gastos para el empleador, beneficios ambientales y un incremento de gastos para el trabajador, sino que se debe garantizar por parte del empleador el pago de servicios, el suministro de equipos, herramientas tecnológicas necesarias y capacitación para el desarrollo de las tareas, así como las medidas de salud y seguridad laboral adecuada para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, todo con el fin de garantizar resultados oportunos y convenientes. Queda clara la necesidad de profundizar en el ámbito jurídico para una adecuada aplicación en resguardo de los derechos y obligaciones que les asisten tanto a los trabajadores como a las instituciones y organizaciones públicas y privadas. (Ramírez, Vega y Narcisa, 2022).

Una vez superada la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, el teletrabajo llegó para quedarse dadas las múltiples ventajas que tiene. Dado este momento la regulación del teletrabajo debe responder inexcusablemente a los parámetros del trabajo decente que maneja la Organización Internacional del Trabajo (o trabajo digno, que es la noción que parece imponerse en el Derecho Comunitario), estableciéndose así una clara relación entre la decencia o dignidad del trabajo y las condiciones en que este se desarrolla (Carrizosa-Prieto, 2022).

Es fundamental que el marco jurídico que regule las relaciones laborales desarrolladas en teletrabajo establezca de manera expresa la jornada de trabajo, determine el lugar de prestación de servicios, medidas de salud y seguridad laboral que deben ser adoptadas, medidas de control y monitoreo de las actividades, capacitación sobre el uso de herramientas y equipos tecnológicos (Velásquez, Ramírez, Abad y Villagómez, 2021).

El Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Primera Sesión Extraordinaria de 2023, celebrada el 6 de marzo de 2023, otorgó la aprobación respectiva a la Norma Oficial Mexicana: NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo es 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 realizan sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral (STPS, 2023).

La implementación de un proyecto de teletrabajo exige un esfuerzo para la organización, que debe ser expuesto a los empleados y reconocido por ellos, ya que implica gestión de recursos humanos y tecnológicos, saber identificar los perfiles adecuados para teletrabajar, los supervisores adecuados para dirigir a los teletrabajadores y administrar de forma coherente las cargas de trabajo para lograr una mayor eficiencia en la gestión de estas (Vargas y Osma, 2013). Por ello, entre las obligaciones descritas por parte del patrón se encuentran:

- Contar con un listado actualizado de las personas Teletrabajadoras.
- Los lugares de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo proponga y acuerde con el patrón deberán cumplir con: Conectividad, instalaciones eléctricas en buen estado, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.
- Los lugares de trabajo propuestos por un trabajador aspirante a la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón, al reglamento interior de trabajo, deben ser fijos.

- Establecer una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del reglamento interior de trabajo en donde: Se promueva la cultura de prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el Teletrabajo; se instauren y faciliten mecanismos de comunicación y difusión con los Teletrabajadores; se indiquen los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y los Teletrabajadores para garantizar el derecho a la privacidad y no interferir en la relación trabajo-familia; se establezca la duración del horario de labores pactado, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión; se señale que los derechos de los Teletrabajadores no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo; se promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de los Teletrabajadores; se indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud; se establezcan los medios para que los Teletrabajadores informen los cambios de domicilio del lugar de trabajo; se defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y para los Teletrabajadores; y se establezcan los mecanismos para aplicar la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal).
 - Informar a los Teletrabajadores y a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que se exponen.
 - Contar y corroborar (a través de evidencias fotográficas) la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud del Teletrabajo.
 - 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.
 - Proporcionar a los Teletrabajadores para desarrollar sus actividades: Una silla ergonómica, insumos necesarios para su adecuado desempeño, aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas o posturales del trabajador.
 - Proporcionar capacitación al menos una vez al año a los Teletrabajadores, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.
 - Establecer mecanismos para la reversibilidad del Teletrabajo a presencial.
 - Practicar los exámenes médicos que correspondan a los Teletrabajadores.
 - Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial.
 - 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.
- Es trascendental cómo se gestiona el teletrabajo, pero este tiene dos puntos de apoyo nucleares para que funcione cabalmente: el primero es el reforzamiento de las tareas directivas y de responsabilidad en todo lo que afecta a la concreción de objetivos y seguimiento profesional; y el segundo es un modelo cabal y efectivo de evaluación del cumplimiento o del desempeño realizado en esa modalidad de trabajo a distancia (Asensio, 2021). A continuación, se presentan las obligaciones de los Teletrabajadores según la Norma Oficial Mexicana:
- Brindar a la Comisión de Seguridad e Higiene las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
 - Cumplir con la Política de Teletrabajo.
 - Informar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
 - Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que les proporcione el patrón para realizar el Teletrabajo.
 - Observar las disposiciones en materia de

seguridad y salud en el trabajo, y someterse a exámenes médicos, de acuerdo con la NOM-030-STPS-2009.

- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos por el patrón en el desempeño de sus actividades como Teletrabajador, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.
- 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.
- 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.
- Avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene los riesgos de trabajo que sufra.

A final de cuentas, el componente de peligro ergonómico es una característica del trabajo que puede aumentar la posibilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético, así sea por estar presente de forma desfavorable o ya que haya presencia simultánea con otros componentes de peligro. Por su parte, el trabajo podría ser fuente de seguridad, satisfacción, aumento personal y profesional, logro de fines, entre otros; no obstante, una vez que las condiciones en el mismo no son correctas o no se gestionan de la forma idónea, el trabajo puede transformarse en el peligro que atenta contra esa satisfacción y podría ser observado como culpable de mal a la salud del trabajador (Moyano, 2021). En este orden de ideas, se hacen necesarias herramientas desde las ciencias humanas y de la salud para la promoción de nuevas medidas preventivas y de control en búsqueda de una salud integral (Ramírez y Rúa, 2014).

Se ha contemplado en estabilidad y salud en el

trabajo los peligros ergonómicos, físicos y químicos. Con los cambios causados en la actualidad en términos de globalización y adelantos tecnológicos, se modifican las políticas laborales, los perfiles de los trabajadores y por lo tanto los riesgos de trabajo a los que permanecen expuestos (Moyano, 2021). Por lo que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo según la Norma Oficial deben de ser:

- Para *evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos* se debe de disponer de un área de trabajo que se encuentre: Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo; debe de estar iluminada, por luz natural o artificial, que no provoque deslumbramiento ni fatiga visual; se necesita ventilación y una temperatura agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral; y un nivel de ruido que no impida la concentración para realizar el trabajo.
- Para *evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico* se debe de disponer un lugar de trabajo que le permita al Teletrabajador sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que (por el mobiliario, o posiciones sedentarias prolongadas) evite que la espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Para ello se debe de contar con: Un escritorio cómodo sin obstáculos que pudieran generar un riesgo de trabajo, una silla ergonómica apropiada a las actividades a desarrollar, y en su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.
- Para *evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial*, según aplique: Disponer de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad al Teletrabajo cuando se encuentre en su jornada de trabajo; 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; se cuente con mecanismos de comunicación al

patrón sobre casos de violencia familiar que afecten al Teletrabajador; se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para los Teletrabajadores; se respete el derecho a la desconexión de los Teletrabajadores al término de la jornada laboral, durante las pausas convenidas, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

La Norma Oficial Mexicana a través de sus apéndices de referencia, recomienda las siguientes actividades que los Teletrabajadores pueden realizar antes, durante y después de su jornada de trabajo: Antes de iniciar la jornada laboral, realizar unos minutos de ejercicio, estiramiento o relajación; vestirse adecuadamente, como si fuera a ir al centro de trabajo; hacer pausas durante su jornada laboral para el descanso de las articulaciones y de la visión; cuidar la postura física al Teletrabajar; establecer objetivos y prioridades para la jornada de trabajo, para mejorar sus resultados, y mantener hábitos de alimentación (nutrición) y sueños saludables.

En cuanto a las recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica, se espera una silla de oficina que proporcione al cuerpo un apoyo estable, permitiendo al trabajador adoptar una postura cómoda durante un periodo de tiempo determinado, de manera que se pueda realizar la tarea o actividad de forma adecuada. Para ello:

- La silla debe permitir adoptar posturas adecuadas y realizar cambios de postura.
- Debe proporcionar un apoyo para la columna vertebral, en especial para la zona lumbar.
- Cada espalda es diferente, por lo que es recomendable el uso de cojines como accesorio que realizar el ajuste necesario entre la espalda y la región lumbar.
- El asiento debe permitir que el flujo de sangre que circule por las extremidades inferiores sea adecuado. No debe generar una compresión en ningún punto.
- La superficie del asiento debe disponer de fricción para evitar un deslizamiento.
- Para mayor comodidad, las partes en contacto con zonas corporales como las nalgas o la espalda deberían estar

fabricadas con una superficie transpirable.

- Un asiento para el Teletrabajo se recomienda que sea capaz de regular la altura, de tal manera que los pies y la columna vertebral se sientan cómodos.

Ahora bien, la capacitación y adiestramiento proporcionados a los Teletrabajadores por el patrón deberá consistir en el reconocimiento de peligros en el lugar de trabajo, los factores de riesgo ergonómico y los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis en 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. Además, esta capacitación deberá consistir en la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo y en los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

En cuanto a los organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud, será el patrón quien tendrá la opción de contratar los servicios de una Unidad de Inspección acreditada y aprobada en los términos de la Ley de Infraestructura de la Calidad y su Reglamento, para evaluar la conformidad con esta Norma Oficial Mexicana. Estas unidades deberán emitir, cuando el centro de trabajo cumpla con lo previsto, un dictamen con los datos de identificación del centro verificado, los datos de identificación de la unidad de inspección y los datos del dictamen. Los aspectos para verificar durante la evaluación de la conformidad se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad. La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de inspección será de dos años mientras que la vigilancia del cumplimiento le corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II. CONCLUSIONES

Ante un escenario de economía digital y colaborativa. Generar diagnósticos precisos es la primera condición para diseñar instituciones y políticas públicas que se adecúen al nuevo entorno productivo. Sin embargo, así como hay

diferentes pronósticos respecto al alcance de estas transformaciones en la calidad y cantidad de los empleos, también hay diversas posturas respecto a cuál debe ser el papel del Estado. Aunque los debates sobre las consecuencias de las transformaciones estructurales y sociales en los mercados de trabajo y las evidencias sobre esta problemática no son todavía concluyentes, su revisión, constituye un punto de partida obligado para reflexionar sobre el futuro del trabajo (Bensusán, Eichhorst y Rodríguez, 2017).

El teletrabajo puede traer grandes beneficios a las empresas y a las personas que deciden acogerse a la modalidad del teletrabajo si se proporciona de manera correcta. Sin embargo, plantea numerosas cuestiones que deben ser consideradas, desde el presupuesto de los empleadores hasta las primas vacacionales y la capacitación de personal para ejecutar tareas adicionales. La NOM-037-STPS-2023 tiene como objetivo garantizar el bienestar de las personas que realizan sus labores de forma remota, tanto para los empleados como para los patrones, mediante la implementación de lineamientos y obligaciones. Esto implica consultar a los empleados, proporcionar capacitación para la gestión de relaciones laborales y determinar cómo se manejan los accidentes que ocurren en el hogar durante el horario de trabajo.

Si bien, ciertas organizaciones y trabajadores todavía desconocen cuáles son sus obligaciones y derechos en torno al teletrabajo. En cuanto la Norma Oficial Mexicana entró en vigor a finales del año 2023, las diversas opiniones en el ámbito laboral no se hicieron esperar. Desde este enfoque, este artículo invita a investigar los impactos que la NOM-037-STPS-2023 tendrá en el Teletrabajo en México. Si de verdad garantizará la seguridad y los derechos de los trabajadores, impulsando el trabajo desde casa, o, por lo contrario, lo reduzca debido a las obligaciones adicionales impuestas a los empleadores. Al final, lo único que se espera es convertir el trabajo a distancia en un elemento clave de una nueva organización del trabajo.

III. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Araya, R. U. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología En Marcha*.

Asensio, R. J. (2021). El marco regulador del teletrabajo en la administración pública y en las entidades del sector público. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (4), 18-39, doi: <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.01>

Benavides, K. M., Aguilar, G. P., & Benavides, Y. M. (2021). El Teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida. *Revista Nuevo Humanismo*, 9(1), 20-20, doi: <https://doi.org/10.15359/rnh.9-1.1>

Bensusán Areous, G., Eichhorst, W., & Rodríguez, J. M. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. Santiago, Chile: CEPAL.

Canals, C., & Baquer, O. C. (2020). Teletrabajo y productividad: un binomio complejo. *Informe Mensual-La Caixa*, (448), 31-32.

Carrasco-Mullins, R. (2021). Teletrabajo: ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores. *Revista FAECO sapiens*, 4(2), 01-14.

Carrizosa-Prieto, E. (2022). La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 162-179, doi: <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.08>

Delgue, J. R. (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(1), 06-37.

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109.

Moyano, G. A. A. (2021). Riesgos ergonómicos y psicosociales en el teletrabajo. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 736-762.

Orero Giménez, A., Caamaño Eraso, J., & Arraibi Daño-beitia, J. R. (2010). Impacto organizativo derivado de la implantación del teletrabajo en una organización. *Dirección y Organización* (24).

- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Tecnología de la Información: Salvar la brecha digital. *Revista Trabajo - OIT*, 38, 36.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella. Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, Primera edición.
- Pinto, A., & Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. *Escuela de Psicología*, 2, 1-10.
- Ramírez Velásquez, J. C., Vega Abad, C. R., & Narcisca Villagómez, M. (2022). Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42), doi: <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/20220107>
- Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2023). NOM-037-STPS-2023: Teletrabajo-Condición de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ciudad de México: STPS.
- Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 12(1), 17-31, doi: <https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31>
- Velásquez, J. C. R., Ramírez, H. T., Abad, C. R. V., & Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 662-677, doi: <https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>