

SUBCONTRACI3N EN M3XICO EL NUEVO MODELO DE "TELETRABAJO"

INDICE

Deducción _____	3
Defraudación fiscal: _____	3
Desacatar _____	3
INFONAVIT _____	3
Home Office _____	3
Outsourcing _____	3
Teletrabajo _____	4
UMA _____	4
INTRODUCCIÓN _____	6
SUBCONTRATACION _____	7
¿Qué entendemos por subcontratación? _____	7
¿Cómo funciona la subcontratación en México? _____	7
TELETRABAJO _____	15
¿Qué es el teletrabajo? _____	15
¿Cuáles son las ventajas del teletrabajo? _____	15
¿QUÉ CONTEMPLA LA NOM 037? _____	20
¿A PARTIR DE CUÁNDO SERÁ VÁLIDA LA NOM 037? _____	22
¿DÓNDE SERÁ PUBLICADA LA NOM 037? _____	22
OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN LA NOM 037 _____	22
OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN LA NOM 037 _____	23
INSPECCIÓN FÍSICA O A DISTANCIA DE LUGAR DE TRABAJO _____	23
DOCUMENTACIÓN DEL PROCESO DE TELETRABAJO _____	24
ACCIDENTES O INCAPACIDADES POR TRABAJO REMOTO _____	24
HERRAMIENTAS DIGITALES PARA CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE _____	25
CONTROL DE ASISTENCIA PARA LA LFT _____	25
BENEFICIOS DE LA NOM 037 _____	26
CONCLUSION _____	31
BIBLIOGRAFIA: _____	32

GLOSARIO

- **Deducción:** La deducción fiscal es una técnica de minoración de la cuota íntegra, cuyo resultado origina la cuota líquida del tributo, que representa la contribución en concepto de tributo al gasto público.
- **Defraudación fiscal:** No llevar los sistemas o registros contables a que se esté obligado conforme a las disposiciones fiscales o asentar datos falsos en dichos sistemas o registros. Omitir contribuciones retenidas o recaudadas. Cuando los delitos sean calificados, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.
- **Desacatar:** No acatar una norma, ley, orden, etcétera
- **INFONAVIT:** El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores es un organismo público tripartito de México, que cuenta con la participación del sector de los trabajadores,
- **Home Office:** en inglés, es un espacio de trabajo dentro de casa, como una oficina o un espacio adaptado.
- **Outsourcing:** La subcontratación, externalización o tercerización (del neologismo outsourcing en inglés) es el proceso de negocio en el que una sociedad mercantil transfiere las responsabilidades referentes al cumplimiento de ciertas tareas a una empresa externa, llamada «subcontratista», que se dedica a prestar diferentes servicios especializados.
- **Teletrabajo:** trabajo a distancia es una modalidad de trabajo tanto por cuenta ajena como de forma autónoma en la que una parte importante del tiempo laboral se realiza desde una ubicación diferente a la oficina de la empresa mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- **UMA:** Unidad de Medida y Actualización es la unidad de cuenta que se utiliza en México como índice de referencia, medida o base económica en pesos para determinar la cuantía de pago de obligaciones, créditos infovit, multas, impuestos y deducciones personales.

Valor de la Unidad de Medida y Actualización

UMA 2022

DIARIO	\$	96.22
MENSUAL	\$	2,925.09
ANUAL	\$	35,101.08

En vigor a partir del 1 de febrero de 2022

INTRODUCCIÓN

David Hume alguna vez dijo “El trabajo y la pobreza, tan aborrecidos por todo el mundo, son en el destino seguro de la gran mayoría.” Sin saber en aquel entonces que, con el paso de las décadas, el “trabajo” evolucionaría y cambiaría en todos sus sentidos, siendo la pobreza la única constante intocable por el tiempo.

Hume, jamás hubiera pensado en lo polémico que ha sido el outsourcing y su impacto que ha generado a nivel global, el outsourcing básicamente consiste en que una compañía contrate a otra para que realice X o Y actividad en beneficio mutuo.

Es importante recalcar que desde un inicio el outsourcing ha permitido que la compañía que presté los servicios de outsourcing pueda estar en un país de origen diferente a la parte contratante. Siendo también una opción muy eficiente para reducir costos y también de promover la eficiencia de las organizaciones. Enfocándose en sus actividades principales y delegando aquellas que no son necesarias para entregar su propuesta de valor a los mercados actuales.

Aunado a esto, el outsourcing fue por mucho tiempo potenciado también por las diferencias económicas entre los países, factores como el salario mínimo, la especialización en un área hace que sea mucho mas conveniente producir un servicio en país a diferencia de otro mas desarrollado donde la mano de obra y las cargas sociales elevarían substancialmente los costos operativos.

En países como México, el outsourcing trajo consecuencias al **No se encuentran entradas de índice**.campo laboral, hizo lagunas explotables en la rama fiscal del derecho. Hasta su reforma en el 2021.

Sin embargo, esta práctica también permitió desarrollar algo jamás antes visto, la aceptación del teletrabajo como una nueva manera de trabajar para todas las empresas, públicas o privadas.

Esta practica tomo un auge muy importante durante la reciente pandemia del Covid-19. Permitiendo a muchas personas mantener su empleo y rompiendo paradigmas laborales, transformando directamente el estado laboral de muchos mexicanos.

SUBCONTRATACION

¿Qué entendemos por subcontratación?

En esencia, subcontratar es un proceso mediante el cual una empresa transfiere la responsabilidad de ciertas tareas a otra compañía especializada en esa actividad.

También el llamado outsourcing, la reforma de este empezó a dar de que hablar en el año del 2019 hasta su publicación en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021, un verdadero cambio notorio a la ley del trabajo, ley del seguro social, ley del INFONAVIT, Código Fiscal de la federación, Ley del impuesto sobre la renta y Ley del impuesto al valor agregado,

¿Cómo funciona la subcontratación en México?

El outsourcing en México se incluyó en la Ley Federal del Trabajo en el año 2012. A partir de entonces, las empresas pudieron comenzar a tercerizar servicios a otras compañías.

Precisamente, una de las prácticas más habituales en el país es la externalización del Reclutamiento de personal.

Lo que establece La Ley Federal del Trabajo con respecto a este tema es lo siguiente:

- La subcontratación no puede abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en la empresa.
- El outsourcing de servicios debe justificarse por su carácter especializado.
- Este esquema de subcontratación no puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de colaboradores de la empresa contratante.
- Los contratos que se celebren entre la compañía que solicita los servicios y la empresa contratista debe quedar por escrito.
- La organización que contrate los servicios debe cerciorarse de que la contratista cumpla las disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente con los trabajadores.

Para profundizar en el tema quiero citar y fundamentar con los siguientes artículos, así como una breve explicación acerca de estos.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo nos habla sobre que no está permitida la subcontratación en México:

“Artículo 12.- Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Artículo reformado DOF 23-04-2021”

Pero en su artículo 13 de esta misma ley nos dice sobre en que casos se permitirá la subcontratación:

“Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de

la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.”

El artículo 15 de esta misma ley nos habla acerca de las personas que son subcontratadas y el requisito que deben tener para poder hacer este trabajo con esta modalidad:

“Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.”

Esto nos habla de una regularización a esta modalidad.

Es necesario hablar de las obligaciones fiscales que este modelo trae consigo, si bien, la reforma trajo varios beneficios para los trabajadores y sobre todo poner a las empresas

en un margen que haga un buen desempeño de la misma siguiendo al pie de la letra las leyes que pudieren surgir con el paso del tiempo.

“Art 5 ley del Impuesto al Valor Agregado en su fracción II, segundo párrafo.

el contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratante haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado. El contratante, en caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción en el plazo señalado, deberá presentar declaración complementaria en la cual disminuya los montos que hubiera acreditado por dicho concepto”

Esto nos habla y enmarca los derechos y obligaciones de ambas partes.

Las sanciones que pueden traer el hacer caso omiso a las leyes están detalladamente en los siguientes artículos que mostraremos, es fundamental saber que, así como se tienen derechos se traen aparejadas obligaciones y si estas no se cumplen son sancionadas:

“Art 1004 – C Ley Federal del Trabajo.

A quien realice subcontratación de personal a que se refiere el artículo 12 de esta Ley, así como a las personas físicas o morales que presten servicios de subcontratación sin contar con el registro correspondiente, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 15 de esta Ley, se le impondrá multa de 2,000 a 50,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar de conformidad con la legislación aplicable. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará vista de los hechos a las autoridades que resulten competentes.

Igual sanción a la establecida en el párrafo anterior será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación en contravención a lo estipulado en los artículos 12, 13, 14 y 15 de esta Ley.”

Otra de las sanciones que pudieren incurrir son:

“Artículo 81 del Código Fiscal Federal fracción XLV

Son infracciones relacionadas con la obligación de pago de las contribuciones; de presentación de declaraciones, solicitudes, documentación, avisos, información o expedición de constancias, y del ingreso de información a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria:

XLV. Cuando el contratista no cumpla con la obligación de entregar a un contratante la información y documentación a que se refieren los artículos 27, fracción V, tercer párrafo de la Ley del impuesto sobre la Renta y 5o., fracción II, segundo párrafo de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.”

“Artículo 82. A quien cometa las infracciones relacionadas con la obligación de presentar declaraciones, solicitudes, documentación, avisos o información; con la expedición de comprobantes fiscales digitales por Internet o de constancias y con el ingreso de información a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria a que se refiere el artículo 81 de este Código, se impondrán las siguientes multas:

XLI. De \$150,000.00 a \$300,000.00 a la establecida en la fracción XLV, por cada obligación de entregar información no cumplida.”

Este tipo de sanciones deja en claro que ya no se permitirán este tipo de circunstancias, se debe estar sobre entendido de cada uno de los documentos que se tienen que presentar como dichas documentaciones que leímos en el artículo anterior.

Aplicables a esta también encontramos que el código fiscal federal en su artículo 15 – D Segundo párrafo los casos aplicables a estas sanciones:

“Tampoco se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los servicios en los que se proporcione o ponga personal a disposición del contratante, cuando se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:

I. Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y

II. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.”

Hablemos de desacatar las leyes ya expuestas, ¿Qué pasaría si se hace caso omiso a esto? Aparte de las sanciones ya anteriormente explicadas, simular contrataciones para desviar la atención de la subcontratación nos estaría hablando de un fraude fiscal como lo llamamos “defraudación fiscal” esto es la manifestación de datos falsos para obtener contribuciones con la autoridad fiscal que no le corresponden, no llevar los sistemas establecidos o registros contables a que se están obligados conforme a las disposiciones fiscales o asentar datos falsos, para este dicho nos remitiremos al siguiente artículo del Código Fiscal Federal:

“Artículo 108 inciso i:

Artículo 108.- Comete el delito de defraudación fiscal quien con uso de engaños o aprovechamiento de errores, omite total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.

i) Utilizar esquemas simulados de prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, descritas en el artículo 15-D, penúltimo párrafo, de este Código, o realizar la subcontratación de personal a que se refiere el primer y segundo párrafos de dicho artículo.”

Ahora bien hablemos de la responsabilidad que tienen las empresas con las nuevas modificaciones de la subcontratación:

“Artículo 14 de Ley Federal del trabajo

Artículo 14. La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.”

Aquí nos habla claramente que en dado caso de algún problema fiscal la persona encargada de la subcontratación será quien vele por la persona contratada, si bien es un buen argumento para no dejar desamparada a la persona que ha hecho su trabajo en tiempo y forma.

“Artículo 15-A de la Ley del Seguro Social

La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.”

“Artículo 29 de la Ley del INFONAVIT

Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:12

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley; Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Unica de Registro de Población. Párrafo adicionado DOF 06-01-1997 Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción; Párrafo adicionado DOF 06-01-1997

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores. Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta; Fracción reformada DOF 24-02-1992, 22-07-1994, 06-01-1997

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo. A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias; Fracción reformada DOF 07-01-1982, 06-01-1997

IV.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, establecidas en esta Ley y sus disposiciones reglamentarias; Fracción adicionada DOF 06-01-1997

V.- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y sus disposiciones reglamentarias. A efecto de evitar duplicidad de acciones, el Instituto podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social la coordinación de estas acciones fiscales; Fracción adicionada DOF 06-01-1997

VI.- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto a través de cualquier medio, incluyendo los electrónicos, que el Instituto ponga a su alcance, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes. A los medios electrónicos a los que se refiere el párrafo anterior le será aplicable, en lo conducente, lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación; Fracción adicionada DOF 06-01-1997. Reformada DOF 06-01-2016

VII.- Expedir y entregar, semanal o quincenalmente, a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, conforme a los períodos de pago establecidos, tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción. Asimismo, deberán cubrir las aportaciones, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, en cuyo caso su monto se depositará en una cuenta específica que se manejará en los mismos términos que los recursos individualizados del Fondo Nacional de la Vivienda, hasta en tanto se esté en posibilidad de individualizar los pagos a favor de sus titulares, en los términos de esta Ley. Lo anterior, sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les abonen a sus cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, los importes que les correspondan. La administradora de fondos para el retiro en la que el trabajador se encuentre registrado tendrá a petición del mismo, la obligación de individualizar las aportaciones a que se refiere esta fracción contra la presentación de las constancias mencionadas; Fracción adicionada DOF 06-01-1997

VIII.- Presentar al Instituto copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, cuando en los términos de dicho Código, estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros. Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto en los términos de las disposiciones reglamentarias correspondientes, y Fracción adicionada DOF 06-01-1997

IX.- Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos. Fracción adicionada DOF 06-01-1997 La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se

refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones. Párrafo adicionado DOF 06-01-1997 En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de tres meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.”

Si bien estas son obligaciones del patrón, pero para el trabajador es un beneficio, como lo mencionamos anteriormente el trabajador nunca se quedará desprotegido ya que si leemos el párrafo anterior lograremos entender que nunca desampararían en dado caso de que un patrón sea cambiado por otro, este último seguirá siendo responsable solidario así se cambie de patrón continuamente, el ultimo seguirá siendo el responsable solidario por sus trabajadores.

TELETRABAJO

¿Qué es el teletrabajo?

Se refiere al trabajo realizado a una distancia utilizando las tecnologías, a distancia nos dice que se emplea desde casa o en cualquier lugar que pueda prestarse para hacer esta actividad

¿Cuáles son las ventajas del teletrabajo?

- Mayor flexibilidad.
- Mayor movilidad y sobre todo autonomía.
- Aumento de productividad.
- Oportunidades laborales
- Integración de personas con discapacidad
- Ahorro económico.
- Menos desplazamientos

- Elección de mejor entorno para hacer las actividades laborales.

Así como hay ventajas para los trabajadores es necesario hablar de las ventajas que las empresas pueden tener con esto y algunos son:

- Ahorro en el mantenimiento de la empresa.
- Mayor productividad debido a la implementación de este sistema
- Menor problemas de convivencia entre empleados.
- Mejora de plazos de entrega.
- Implementación de las nuevas tecnologías.
- Facilidad de expansión geográfica.

El teletrabajo si bien fue impulsado por la pandemia como todo trabajo debe ser regulado para poder dar las mejores posibilidades de manejo y sobre todo tener un mayor control, es por eso que se ha ido regulando con el paso del tiempo y de eso hablaremos, la NOM037, La NOM 037 es una Norma Oficial Mexicana enfocada en regular las condiciones de seguridad y salud en la modalidad home office, se tomaron 18 meses para poder restablecer bien esta NOM y poder regular bien a los trabajadores y empresas, es así que en julio de 2022 se venció el plazo para dar fin a la emisión de la NOM y detallar bien como funcionara esta.

Nos remitiremos a la Ley Federal del Trabajo para detallar los artículos que nos hablan de este, El capítulo XII BIS refiere:

“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.

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 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.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las 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. No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.”

Esta artículo refiere a los casos aplicables que la presente ley considera como teletrabajo, así como las excepciones que pueda tener.

Recordemos que la NOM-037 trata de regular las condiciones de los trabajadores para así poder emplear sus practicas y hacer un trabajo pleno.

“Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar”

“Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán 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.”

Las condiciones son claves para un desempeño pleno de las funciones de los trabajadores es por eso que deben ser correctamente reguladas.

Así como las empresas tienen obligaciones para con los trabajadores, estos también son obligados a cumplir con ciertos requerimientos, tal como lo dice el artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- 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.”

El Artículo 330-J nos habla de la Norma que anteriormente hemos estado hablando, buscando la protección del trabajador en la seguridad y salud de este mismo y lo expresa de la siguiente manera:

“Artículo 330-J.- 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.”

Es importante mencionar que se debe proteger al trabajador en las circunstancias de la ampliación del teletrabajo, ya que al hacer sus labores desde casa también puede correr riesgos, el artículo de La Ley del Seguro Social nos lo reafirma de la siguiente manera:

“Artículo 41. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél. “

“Artículo 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.”

Se pretende que el trabajador aun así este en su hogar tenga las medidas necesarias para su protección y sobre todo su bienestar, aunque la persona no este en instalaciones de su trabajo corre el riesgo de tener un accidente y se debe proteger la salud y bienestar del mismo.

Ahora bien, ya hablamos al principio de las ventajas del teletrabajo tanto para empleados como para las empresas pero también es importante enmarcar esas desventajas de este mismo, que si bien no todo suele ser ventajoso para las partes si no al contrario puede traer desventajas claras al momento de emplear el teletrabajo y que si bien nadie se a dado cuenta que para la sociedad en general se ve implicada en esta nueva modalidad, unos ejemplos de ellos son los siguientes:

Para el trabajador:

- El sedentarismo puede aumentar, así como el dolor de espalda por las malas posiciones que suelen emplearse a la hora del trabajo.
- El trabajar más horas que las que se tenían antes en la empresa por lo mismo de que están en la comodidad de su hogar.
- Una desvinculación total con la empresa.
- Ya no se tiene un ambiente laboral.
- Aislamiento.
- Un posible descenso del rendimiento.
- Mayor esfuerzo ara aquellas personas que carecen de organización y disciplina.
- Falta de responsabilidad.

Para la empresa:

- Aumento de costos por equipos nuevos para los empleados.
- No hay un control total del horario del trabajador.
- Un cambio de organización de la empresa.
- Dificultad para trabajar en equipo.
- Mayores costos para capacitar a sus trabajadores para emplear el teletrabajo.

LA NOM 037

Ahora bien, vamos a concentrarnos a la nom 037 que ya se encuentra regulando a los trabajadores que están en el teletrabajo y nos hablara de sus condiciones en todo el ámbito como las condiciones que tienen los trabajadores en sus jornadas normales en la empresa, esta nom se trata de beneficiar a ambas partes patrón-trabajador.

Si bien se a tenido este alcance y necesidad de querer emplear un buen trabajo y un circulo de ambiente pleno y bueno para ambas partes para que estos rindan frutos, no solo los trabajadores si no también los patrones ya que se necesita un ambiente bueno para poder tener mejores condiciones.

A raíz de la pandemia se tuvieron que tomar unas medidas nuevas para poder seguir trabajando y con las medidas sanitarias era imposible seguir laborando en las empresas por los altos índices de contagios, se tuvo que hacer una búsqueda para proteger a ambas partes y es aquí que surge la modalidad del home office pero como todo al inicio tuvo sus complicaciones ya que era un nuevo modelo que se tenia que emplear bien y sobre todo buscar un método de regularización de ambas partes, la nom 037 trata de reforzar esta parte del home office donde nos dice a que tenemos derechos pero también las obligaciones que se adquieren.

Recordemos que la pandemia empezó un febrero de 2020 y no fue hasta que en el 2022 un febrero se presento la propuesta ante el congreso de la unión. Estamos hablando de dos años después que se empezó a reformar este tipo de nuevo sistema a larga distancia, claramente era algo nuevo en el 2020 que no se empleaba en México, pero se tuvieron que tomar las medidas necesarias.

Después de pasar por el proceso legislativo para la iniciativa de ley, en julio de 2022 sale publicada en el diario oficial de la federación.

Después de pasar por todo el proceso legislativo se dará una respuesta si es favorable o no, ¿Qué quiere decir esto? Que si se aprueba ñla propuesta entraría en vigencia a finales de enero o principios de febrero de 2023 hablando asi que tres años después de la

pandemia tendríamos una ley que regule totalmente al teletrabajo y se que si es aprobada habrá varios cambios con el paso del tiempo por que si bien sabemos el derecho esta en constante cambio por la evolución del tiempo y las necesidades de las personas.

Para un mayor entendimiento del proceso de esta ley, me aboque a hacer una pequeña línea del tiempo de este proceso:

1. 22 febrero 2022 – presentación de la propuesta
2. 15 de Julio – Publicación en el DOF
3. 13 septiembre – Fecha Límite de observaciones (60 días después del 15/07/2022)
4. Si se aprueba la propuesta, la norma entra en vigor 180 días después. Enero-Febrero 2023

¿QUÉ CONTEMPLA LA NOM 037?

El anteproyecto NOM 037 STPS 2022 tiene contemplado una serie de estatutos que se deberán llevar a cabo obligatoriamente por los patrones para “garantizar condiciones de seguridad y salud a los trabajadores”.

Las obligaciones que tendrían las empresas para cumplir la NOM 037 son:

- **Inicio y término de jornada laboral.** Establecer un horario concreto para iniciar y para concluir actividades. Esto es importante ya que una de las desventajas de trabajar a distancia ha sido tener que incurrir en laborar horas extras ya que, a diferencia del trabajo presencial, no hay un horario de entrada ni de salida.
- **Mecanismos de contacto entre empleador y teletrabajador.** La tecnología permite tener comunicación eficiente entre los colaboradores. Existen herramientas como FiscoClic People, que te permiten mantener una comunicación cercana y constante con todos los miembros de tu equipo sin importar el lugar donde estén.
- **Perspectiva de género.** Estrategias destinadas a que la percepción de las mujeres y de los hombres tengan influencia en la elaboración de las políticas

y los programas que las empresas decidan implementar para cumplir con esta obligación.

- **Equilibrio laboral.** Permitir que los colaboradores tengan un balance entre su vida laboral y personal debe ser obligatoriamente una prioridad. Esto puede ser beneficioso, ya que con esto a la vez puedes incentivar una buena **experiencia del empleado** y por ende una mejora en la **cultura organizacional**.
- **Equipamiento ergonómico.** El trabajo presencial requiere de una inversión en mobiliario y equipo. El teletrabajo no debería ser la excepción, debido a que una persona podrá o no tener los recursos para contar con el equipo adecuado en casa. Es por esto que las organizaciones deberán encargarse de proveer lo necesario para que los colaboradores desempeñen sus actividades de la mejor manera posible.
- **Mantenimiento de insumos.** Cubrir insumos como la luz, el internet, los equipos de cómputo, o cualquier otro recurso que necesiten los empleados requiere mantenimiento. Esta iniciativa permitirá darle un seguimiento al estado de los insumos que las personas requieran para sus funciones.
- **Políticas de teletrabajo.** Se deberán crear políticas transparentes que involucren a todos los colaboradores. A su vez se les deberá informar la forma en la que se llevará a cabo el trabajo a distancia dentro de la organización, para evitar confusiones o malentendidos que afecten las relaciones laborales.

¿A PARTIR DE CUÁNDO SERÁ VÁLIDA LA NOM 037?

Se calcula que a partir de Enero de 2023 en caso de ser aprobada. Una vez que el CCNNSST apruebe el anteproyecto, el mismo será publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) con el nombre de NOM-037-STPS-2022, para cumplir los 60 días de plazo de consulta pública (Esto acaba en Septiembre 2022). Una vez que sean respondidos los comentarios, debe contarse con el Análisis de Impacto Regulatorio (AIR) que otorga la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (CONAMER). Posterior a la publicación, se cuenta con 180 días para que entre en vigor.

¿DÓNDE SERÁ PUBLICADA LA NOM 037?

Una vez que lo anterior se cumpla, se publicará la NOM dentro del DOF y con ello, se dará cumplimiento al 2do transitorio del decreto del pasado enero 2021 donde se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Cabe recordar que la STPS tenía que cumplir con el plazo de 18 meses para la publicación de la norma.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN LA NOM 037

1. Disponer de conectividad, la tecnología y los dispositivos necesarios para trabajar y comunicarse
2. Contar con condiciones de seguridad y salud así como las instalaciones necesarias para trabajar
3. Brindar por escrito la aceptación de la inspección física en cada lugar de trabajo acordado o fuera del centro dependiendo de la naturaleza de sus actividades
4. Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio
5. Informar riesgos, participar en capacitación de teletrabajo, disponer de áreas físicas seguras, limpias, ordenadas, ventiladas, iluminadas, con buena temperatura y un nivel de ruido adecuado a sus actividades

6. El (los) lugar(es) de trabajo de los colaboradores debe ser ACORDADO con el patrón. Pueden ser varios y debe ser notificados

OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN LA NOM 037

1. Prevención de riesgos de trabajo
2. Mecanismos de participación en el centro de trabajo a fin de evitar el aislamiento social
3. Mecanismos y reglas de contacto y supervisión así como la tecnología necesaria
4. La duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas
5. Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y la disponibilidad
6. Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato
7. Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud del personal
8. Mecanismo para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales;
9. Defina las obligaciones de ambas partes incluyendo artículo 330-B de la LFT
10. Mecanismo para aplicar, si es necesario la reversibilidad del teletrabajo
11. Informar a los trabajadores los riesgos relacionados a las actividades que desarrollan

INSPECCIÓN FÍSICA O A DISTANCIA DE LUGAR DE TRABAJO

Para validar las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, el patrón debe:

1. Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo
2. Si no hay visita física, se enviará la lista de verificación al trabajador para que la responda y se podrá solicitar una **revisión a distancia** del sitio de trabajo con tecnología.

DOCUMENTACIÓN DEL PROCESO DE TELETRABAJO

Se debe documentar el proceso de implementación de teletrabajo contemplando:

1. La manera de mantener y establecer la comunicación
2. Establecer los momentos que la persona teletrabajadora asistirá al centro de trabajo
3. Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo trabajo
4. Mecanismo de mantenimiento al equipo y herramientas de trabajo

ACCIDENTES O INCAPACIDADES POR TRABAJO REMOTO

¿Qué pasará en caso de accidente en el lugar de teletrabajo? La ley indica que se debe dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo cuando hayan sufrido un accidente, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo... Es muy importante resaltar lo siguiente:

1. El lugar de teletrabajo debe ser notificado e inspeccionado.
2. El accidente implique actividades enteramente relacionadas al trabajo Si los 2 puntos anteriores se cumplen se entiende que es válida una incapacidad por riesgo de trabajo. Cabe mencionar que la ley contempla centros de trabajo fijos o temporales, pero esto es muy distinto a trabajar como “nómadas digitales”, ya que en éste escenario de “trabajo donde el empleado quiera”, el patrón no tiene control de todos los elementos necesarios para asegurar la salud física y mental así como las instalaciones y riesgos de los trabajadores.

HERRAMIENTAS DIGITALES PARA CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La autoridad reconoció en el DOF que el COVID obligó a las empresas a realizar trabajo a distancia como un mecanismo efectivo para el debido cumplimiento de las actividades laborales privilegiando:

1. La prevención de contagios
2. La generación de eficiencias y beneficios a empresas y trabajadores
3. Disminución de desplazamientos
4. Reducción del ausentismo laboral
5. Posicionamiento efectivo de las tecnologías de la información

Hacemos énfasis en el último punto. Muchas personas nos han preguntado acerca de la legalidad y validez de las herramientas digitales para la automatización, inspección y seguimiento del teletrabajo. Antes del covid, la junta de conciliación y arbitraje era tajante en tomar como evidencia digital los acuerdos o acciones que tuvieran la FIEL del colaborador o en su defecto como ha sido durante “100 años”...la firma autógrafa en documentos físicos. Aún así, había muchos huecos que la ley no contempla y dejan en descuido al trabajador o al patrón.

La nueva norma de teletrabajo, da soporte al reconocimiento de la autoridad que ya existen herramientas o sistemas digitales que ayudarán a los patrones y a los trabajadores con el cumplimiento de actividades, comunicación digital y el seguimiento de las actividades que respalden el trabajo de las personas.

Es sumamente importante brindar la tecnología (software y hardware) que va a dar respaldo al cumplimiento de la ley al mismo tiempo que como dice la autoridad en el DOF, permiten “La generación de eficiencias y beneficios a empresas y trabajadores con el posicionamiento efectivo de la tecnología”.

Nuestra recomendación es que siempre entregues el equipo de cómputo y dispositivo móvil al colaborador, así como el software necesario para respaldo y protección de ambas partes en caso de una aclaración o en el peor de los casos, algún tema que requiera conciliar. De igual forma debes respaldar en el contrato de trabajo lo que entregaste y los ID de dispositivo, # de serie, #de licencias, etc. de cada dispositivo para fines de evidencia.

CONTROL DE ASISTENCIA PARA LA LFT

Igualmente debes saber que el control de asistencia ya está contemplado en la LFT. Sin embargo, el reloj checador tradicional se va a quedar obsoleto con la NOM 037.

Con el reloj checador tradicional de “cajita de pared”, tienes que extraer la información en un usb o en un archivo, después debes estructurar en un Excel y revisar la información manualmente, por último debes sacar esas incidencias y calcular los montos a agregar o descontar en la prenómina con la clave del SAT que aplique.

BENEFICIOS DE LA NOM 037

La NOM 037 regirá condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo. Con esto, se busca normalizar el teletrabajo en los centros de trabajo, así como de la tecnología necesaria para cumplir sus funciones. De esta manera buscarán prevenir los riesgos físicos, ergonómicos, y psicosociales aun cuando se desempeñe el trabajo a distancia. La norma aplica a todos los patrones, centros de trabajo y lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras.

Cabe destacar que la titular Luisa alcalde Luján de la STPS mencionó que hasta el 23% de los puestos de trabajo en México serían susceptibles de teletrabajar y podría beneficiar a más de 13 millones de trabajadores en el país. Por eso el interés en regular esta forma de trabajo que llegó para quedarse: el teletrabajo.

Como toda nueva propuesta de ley siempre existen vacíos y según un artículo del economista en donde citaremos tal cual textualmente

“Tecnoestrés, espacio laboral y otros vacíos de la NOM de Teletrabajo según la UNAM

La UNAM propone que la NOM-037 en materia de teletrabajo señale el estado psicológico por el que, en un momento, sentimos rechazo a la tecnología. La violencia en el hogar y la doble jornada de las mujeres son aspectos que también hace falta precisar.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) le pidió al gobierno de China información sobre el aumento de contagios y muertes por covid-19. Y Estados Unidos, Francia, Reino Unido, España, Israel y Corea del Sur han vuelto a exigir pruebas negativas a quienes viajan desde el gigante asiático. Es como si esto ya lo hubiéramos vivido.

Una de las medidas de contención para la emergencia sanitaria de los últimos tres años ha sido el teletrabajo. Sin embargo, no todos los sectores pueden realizarlo y se necesita una regulación clara para que quienes lo han implementado no sean objeto de violaciones a sus derechos laborales.

En México, desde 2020 la Ley Federal del Trabajo (LFT) contempla esta modalidad de empleo, pero las autoridades laborales todavía no han promulgado la versión final de la Norma Oficial Mexicana (NOM) 037 en materia de teletrabajo, la cual fijará las condiciones de seguridad y salud.

La norma contiene definiciones “mal redactadas, mal conceptualizadas y, sobre todo, no aparecen muchos aspectos del teletrabajo”, señala en entrevista Rodolfo Nava Hernández, coordinador de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

En julio del año pasado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó el proyecto de NOM-037 y abrió un plazo para recibir observaciones de la ciudadanía, instituciones y organizaciones.

El documento de la secretaría “menciona que el teletrabajo se puede llevar a cabo en lugares distintos al centro de trabajo, pero eso queda muy ambiguo. ¿En cuáles lugares y de qué tipo?”, cuestiona el especialista.

En el numeral 4.19 del proyecto, la STPS define como teletrabajo a la “forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al centro de trabajo, por lo que no se requiere la presencia física de la persona teletrabajadora en éste, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona teletrabajadora y el patrón”.

El equipo del doctor Nava Hernández estudió el proyecto y envió a la STPS sus comentarios y propuestas. Una de ellas es señalar “que el teletrabajo se debe llevar a cabo en un lugar específico y fijo que establezca el teletrabajador”, el cual no necesariamente sería su casa.

Tecnoestrés y violencia en el hogar

En México, menos del 25% de los empleos podrían realizarse desde el hogar, según el reporte ¿Cuántos trabajos se pueden hacer en casa?, del Buró Nacional de Investigación Económica de Estados Unidos. En Suecia y el Reino Unido, esta proporción se eleva a 40%, y en Estados Unidos, a 42%, indica.

Pero el Banco de México (Banxico) estima que las posibilidades de trabajar desde casa en este país podrían ser una realidad para 10.6% de los empleos, según el documento

¿Qué tan altas (bajas) son las posibilidades de hacer teletrabajo en México?

A nivel América Latina y el Caribe, el teletrabajo ha sido una realidad para una proporción de entre el 10 y el 30% de las personas trabajadoras, de acuerdo con estimaciones del Observatorio Laboral covid-19 del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

En estos años, diferentes países reformaron sus leyes para regular el home office, como México. La legislación mexicana contempla ahora el derecho a la desconexión, pues la sobrecarga laboral experimentada durante los meses más complicados de la pandemia hizo más difícil borrar los límites de las jornadas laborales.

La Coordinación de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Facultad de Medicina de la UNAM señala que a la NOM de Teletrabajo le falta el concepto de tecnoestrés. Es “el estado psicológico relativo relacionado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), condicionado por la percepción de un desajuste y que ocasiona un alto nivel psicofisiológico no placentero, así como desarrollo de actitudes negativas hacia las TICs”, explica el doctor Nava Hernández.

“Es un problema de salud que puede presentar en el trabajador, pero el proyecto de norma no lo considera”. Aunque sí habla de desconexión, “ésta debe ser real después de las ocho horas de trabajo y dentro de ese tiempo considerar un tiempo para la toma de alimentos.

Los riesgos psicosociales en el hogar y la perspectiva de género son otros dos puntos que consideraron. En México, un país con altos índices de violencia intrafamiliar, es primordial integrar ambos conceptos, expone el especialista.

En ese sentido, plantean también introducir el concepto de doble jornada. Es decir, “el trabajo se viene a mi casa, donde están mis hijos, nietos, personas enfermas. Donde las teletrabajadoras, principalmente, se encuentran inmersas en el cuidado y sostenibilidad de la vida”, realizando un trabajo no remunerado como la preparación de alimentos, limpieza, o el sostén físico y emocional.

Accidente de trayecto y el espacio laboral

El concepto de accidente de trabajo contemplado en el proyecto de la NOM-037 está incompleto, concluyó la coordinación. Mientras la LFT “incluye, además de lesiones, la desaparición forzada derivado de un acto delincuencia”, el proyecto de norma no lo retoma.

Quedan vagos también los alcances del concepto de accidente de trayecto. Éste, según la LFT, ocurre al trasladarse directamente del domicilio al trabajo o viceversa. “Pero debe considerarse de manera diferente para el teletrabajo”.

La propuesta del equipo de Nava es especificar que, “cuando por indicaciones del patrón o por necesidades del trabajo, el teletrabajador se traslade a realizar una actividad, como adquirir papelería o insumos, en ese momento se accidenta. Y los asaltos deben considerarse como accidente de trayecto”.

Las observaciones también son acerca de las condiciones del espacio laboral remoto. “Pareciera que el trabajador tiene la obligación de contar con el lugar adecuado en su casa, o donde haya decidido trabajar, para no accidentarse o enfermarse. Esta responsabilidad no puede trasladarse del patrón al trabajador, el patrón la debe asumir”.

La legislación y la NOM deben incluir la obligación para el empleador de acondicionar el ambiente de trabajo, mejorarlo y darles mantenimiento a los equipos y proveerles de insumos adecuados, dice. “Si les proporcionan una computadora portátil, debe estar complementada con un teclado y ratón ergonómicos”, por ejemplo.

La LFT indica que los empleadores deben pagar una parte de la energía eléctrica y proveer de servicio de internet. Aunque esto les parezca costoso, en realidad no se compara con los gastos de mantener una oficina.”

CONCLUSION

En conclusión, podemos determinar como la nueva estructura del outsourcing en nuestro país, ha dejado de ser una figura irregular y ha sido alineada de mejor manera a fin de evitar su aprovechamiento de forma ilícita, violando con ello no solo las garantías individuales laborales si no también como un medio financiero que pretende no solo explotar la parte laboral y al mismo tiempo matar el activo laboral beneficiándose en muchas otras materias como la fiscal y obligacional del patrón.

El outsourcing ha servido como experiencia y semilla para sentar nuevas prácticas y ha fomentado el desarrollo de nuevos modelos de trabajo. Tal es el caso del teletrabajo, el cual beneficia en gran medida no solo a los empleados, si no a las empresas que lo practican.

El impulso de esta nueva variante ha visto su impulso en situaciones críticas como las que atravesó el país durante la pandemia del COVID 19.

Tanto el outsourcing como el teletrabajo han llegado para quedarse, permitiendo a las empresas contar con equipos más flexibles y eficaces.

Un paso sin lugar a duda hacia el futuro.

BIBLIOGRAFIA:

IMCP. (2021). La subcontratación en México (1a. ed.). México: IMCP.

de las Heras García, Aránzazu. (2021). Trabajo a distancia y teletrabajo Análisis crítico de normas y prácticas convencionales. (1a. ed.). CEF

Código Fiscal Federal (2021, 12 noviembre)
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFF.pdf>

Ley Federal del Trabajo (2022, 18 mayo)
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley del Seguro Social (2022,18 mayo)
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Artículo del economista

[Tecnoestrés, espacio laboral y otros vacíos de la NOM de Teletrabajo según la UNAM \(eleconomista.com.mx\)](http://eleconomista.com.mx)