



NORMA OFICIAL MEXICANA DE TELETRABAJO Y SUS IMPLICACIONES EN LA EMPRESA

MEXICAN OFFICIAL STANDARD ON TELEWORKING AND ITS IMPLICATIONS IN THE COMPANY

Elizabeth Del Cueto Espejo, Guadalupe Madero Valencia, Susana Gallegos Cázares, María Esther Carmona Guzmán, Eric Morales Reyes | Universidad Veracruzana, Facultad de Administración, México | edelcueto@uv.mx, gmadero@uv.mx, sgallegos@uv.mx, marcarmona@uv.mx, ermoraes@uv.mx

RESUMEN

Actualmente, la gestión del capital humano es un importante factor de éxito en una organización, puesto que favorece el desempeño de tareas con mayor eficiencia para alcanzar las metas organizacionales y del equipo de trabajo en cualquier empresa. No hay que olvidar que una empresa, depende mucho de las habilidades y talentos de sus empleados, y de cómo se organice y distribuya el trabajo, siendo este un motivo suficiente para evaluar la gestión del capital humano. Esta evaluación se entiende como una ventaja competitiva y como un elemento diferenciador importante. Por lo mismo, debe valorarse como un recurso que debe construirse y mantenerse mediante diversos métodos, como programas de capacitación o desarrollo, para agregar valor a la estructura empresarial. En este sentido, la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023, surge como un marco importante, en que se especifican las condiciones de seguridad y la salud de los lugares donde las personas realizan actividades de teletrabajo. Su objetivo es prevenir accidentes y enfermedades y promover un entorno de trabajo seguro y saludable, por lo que es de gran ayuda para evitar riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales en el trabajo a distancia.

Palabras clave: Desarrollo organizacional, gestión, capital humano, NOM 037

ABSTRACT

Currently, human capital management is an important success factor in an organization, since it favors the performance of tasks with greater efficiency to achieve organizational and team goals in any company. It should not be forgotten that a company depends a lot on the skills and talents of its employees, and on how the work is organized and distributed, being this a sufficient reason to evaluate the management of human capital. This evaluation is understood as a competitive advantage and as an important differentiating element. Therefore, it should be valued as a resource that must be built and maintained through various methods, such as training or development programs, to add value to the business structure. In this sense, the Mexican Official Norm PROY-NOM-037-STPS-2023, emerges as an important framework, which specifies the safety and health conditions of the places where people perform teleworking activities. Its objective is to prevent accidents and illnesses and to promote a safe and healthy work environment, so it is of great help to avoid physical, ergonomic and psychosocial risks in telecommuting.

Keywords: Organizational development, management, human capital, NOM 037



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, derivado del uso de dispositivos electrónicos e informáticos algunas empresas ofrecen trabajo de forma presencial y remota, debido a que trabajar de este modo, puede incrementar la productividad de los funcionarios de una empresa, esto porque suscita menos momentos de ocio. En el año 2023, se elaboró el proyecto de la Norma Oficial Mexicana NOM037-STPS-2023, de Teletrabajo-Condición de seguridad y salud en el trabajo, también denominada NOM-037.

Esta ley entra en vigencia el día 5 de diciembre de 2023, a los 180 días naturales de su publicación en el DOF, condición que aplica a nivel nacional para ser utilizada en todos los centros laborales con empleados que trabajan de forma remota. Esta norma tiene como objetivo de acuerdo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social *“Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en los lugares de trabajo donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral”* (Diario Oficial de la Federación, 2023).

Los aspectos más destacados de esta nueva norma, incluyen por ejemplo que los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores, las herramientas que necesitan para realizar su trabajo, incluido los accesorios ergonómicos (sillas ergonómicas u otros si son necesarios), así como también, todo lo que necesitan para descansar y detenerse al final de la jornada laboral. Del mismo modo, la empresa debe realizar el pago proporcional del consumo de internet y de la energía eléctrica.

Una organización puede estar conformada por muchas personas, pero la ley establece que solo se requieren dos personas para crearla. Desde una perspectiva económica, una organización puede considerarse una unidad que produce bienes y servicios utilizando un conjunto de factores de producción, que incluyen seres humanos, materiales tecnológicos e información. Al respecto, los autores Hernández Palomino et al, plantean que el desarrollo organizacional es el *proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo que puede implementar cambios en la cultura de la organización para lograr altos grados de productividad y eficiencia* (2011, p.9).

Talento humano de las organizaciones

La experiencia de los empleados externos (en línea), ha cobrado una relevancia sin precedentes en el aumento de la eficiencia, algunas empresas utilizan métodos y técnicas que les ayudan a gestionar a sus empleados para lograr el éxito esperado. Comprender cómo funcionan los productos de una empresa ayuda a decidir qué productos utilizar en un negocio en línea y garantiza el éxito en el teletrabajo.

Por lo mismo, resulta fundamental que las empresas implementen políticas que promuevan la comunicación efectiva, la colaboración y el bienestar de los empleados a distancia.

De acuerdo con Bohlander et al (2018), la idea de las organizaciones de “competir por medio de las personas” se fundamenta en el hecho de que alcanzar el éxito depende cada vez más de su capacidad para administrar el capital humano. El término capital humano se describe como los conocimientos, habilidades, capacidades y otros atributos de los empleados (knowledge, skills, abilities, and other attributes, KSAO) que tienen valor económico para una organización.



Para comprender mejor por qué un concepto anteriormente conocido como recursos humanos ahora se llama gestión del capital humano, es importante comprender cómo evolucionó el concepto. En este sentido, el autor Naumov García (2018, p.23), describe diferentes definiciones que han evolucionado desde una concepción tradicional a una moderna.

Definiciones Tradicionales

- Departamento de personal: concepto elaborado en base a las necesidades de la empresa, la nómina y el pago puntual y oportuno de la misma al personal, así como efectuar las retenciones de impuestos correspondientes, cumpliendo con lo establecido por las leyes.
- Administración de personal: surgido para planear, organizar y dirigir los procesos de recursos humanos, con la finalidad de integrar a la empresa el personal adecuado a las especificaciones de los puestos, y así poder asegurar la productividad de los mismos.
- Relaciones laborales: cuyo rol es planear, organizar y administrar el proceso de las relaciones laborales que existe entre empresa y sindicato, a través de un buen manejo del contrato colectivo celebrado entre ambos, así como del personal no sindicalizado, que asegure la prevalencia de un buen ambiente de trabajo y fomente la productividad de la empresa.
- Relaciones industriales: Destinadas a la administración de los procesos de recursos humanos, como reclutamiento, selección, contratación, capacitación y desarrollo del personal, así como el manejo de las relaciones laborales, pero solamente del personal que trabaja en la industria.
- Administración de recursos humanos: cuya finalidad es planear, organizar y dirigir el total de los procesos de recursos humanos, a través del reclutamiento, la selección, contratación y desarrollo del mismo, compensándolo de manera equitativa, a través de la administración de sueldos y prestaciones, de acuerdo con sus habilidades y posición que ocupa en la estructura organizacional.

Definiciones Modernas

- Administración del talento humano: originado para identificar y potenciar los talentos de cada una de las personas que labora en la empresa, para hacerla más productiva y competitiva.
- Administración por competencias del capital intelectual: cargo encargado de integrar a la empresa, personal con un alto nivel de competencias derivadas de sus talentos y requeridas por el puesto a ocupar, para asegurar la eficiencia en su desempeño.
- Administración del talento por valores: cuya misión es planear, organizar y dirigir a la organización, basándose en los valores éticos y filosóficos que le dan grandeza a la empresa.
- Gestión total del capital humano: Proceso de administrar el capital más valioso de la organización, que es el personal que labora en ella, a través de la gestión total de cada uno de los elementos básicos que integran a este sistema, como son reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo, la administración de sueldos y beneficios, integración de la familia, cuidar la relación de la empresa con su entorno, así como con las instituciones laborales que inciden en la vida del personal y el cierre de la vida laboral, con la finalidad de que las personas que laboran en la empresa lleven una vida personal y laboral equilibrada.

El capital humano de una empresa se puede definir como un activo intangible que se refiere a las habilidades, educación, conocimientos y experiencia que tienen todas aquellas personas de la organización y que ayudan a la empresa a alcanzar sus objetivos a través de su trabajo y resultados.



Vásquez (2023), plantea que existe una importante coyuntura en materia de gestión del capital humano ya que a veces persiste un mito en torno a este esquema de trabajo, como por ejemplo que una persona es menos productiva en esta modalidad, generando la obvia sensación de desconfianza paranoica sobre la productividad.

La calidad de vida en las organizaciones se encuentra entre el alto desempeño y el alto nivel de vida, por lo que el capital humano debe aceptar la influencia de la ética y la responsabilidad social como valores centrales que conducen a la competitividad organizacional, a pesar de que la labor sea a distancia.

Según Larrarte (2028), el capital humano corresponde al conjunto de conocimientos y entrenamientos para realizar las labores productivas con distintos grados de complejidad y especialización, considerando que una empresa requiere muchos campos de conocimiento y disciplinas para articular todas sus actividades. Este capital está destinado a garantizar que la empresa tenga colaboradores integradas con el trabajo y caracterizadas por la realización de las actividades encomendadas, las que aseguran el crecimiento de las personas en su ámbito profesional y personal.

A medida que las normas de teletrabajo entran en vigor, los modelos híbridos pueden intensificarse, pero esto es un giro regulatorio. Por lo que entra en vigor la NOM de Teletrabajo: ¿Cuáles son las nuevas reglas del juego? menciona que lo más importante de la normativa es que los trabajadores deben certificar a las autoridades laborales, en caso de inspección, que cubren todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el lugar acordado para proporcionar dicho servicio. En otras palabras, el empleador necesita contar con pruebas fotográficas y de video para confirmar que el lugar donde el empleado realiza sus labores cumple con los estándares básicos de seguridad y salud (Hernández, 2023).

Hay que señalar que las tecnologías digitales permiten a las empresas de todo el mundo llegar a los clientes adecuados en el momento adecuado, optimizar sus operaciones diarias y seguir siendo competitivas, asimismo el capital humano es de suma importancia para que las empresas logren ser competitivas en su entorno.

En esta misma línea, Guardado López & Martínez Flores (2023), sostienen que se puede concluir que, en materia de capital humano, hay un interesante escenario al contar con una estructura normativa de relaciones laborales más definida en teletrabajo. Asimismo, los gerentes de las organizaciones pueden manifestar que cuentan con las competencias directivas para gestionar a equipos de trabajo no sólo de forma presencial, sino también en modo teletrabajo.

Objeto de la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2023

La NOM-037 guía en toda la República Mexicana y se utiliza para todos los centros de trabajo que cuenten con teletrabajadores. Esta norma aplica a toda persona que trabaja bajo esta modalidad, más del 40% de su jornada laboral, en un lugar distinto al centro de trabajo y a todo centro laboral que cuente con personas que trabajen más de 40% de su tiempo en un domicilio particular. El principal objetivo de la norma es normalizar el trabajo remoto o el home office, especificando las condiciones de trabajo no presencial.

En México, existen importantes problemas relacionados con las condiciones ambientales del hogar del trabajador o del lugar donde se elige teletrabajar, pues la NOM-037 considera que un espacio físico es ideal para brindar privacidad al teletrabajador. Benjumea Arias et al (2020), sostiene que el teletrabajo es una modalidad laboral que está emergiendo por las bondades que representa para las organizaciones y sus colaboradores, asociado a otros beneficios como la disminución de la contaminación ambiental, los tiempos de desplazamiento y la movilidad en las grandes metrópolis.



Algunos resultados indican que, con el logro de un aumento en la calidad de vida del talento humano, se redundará en una mayor productividad, competitividad e innovación en las organizaciones. Con respecto a la gestión estratégica del talento humano en las organizaciones, en lo que se relaciona con las nuevas tendencias de trabajo, como el trabajo en red o teletrabajo.

Conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley de Infraestructura de la Calidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentó ante el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Segunda Sesión Ordinaria, celebrada el 14 de junio de 2022 el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para su aprobación, y que el citado Comité lo consideró procedente y acordó que se publicara como Proyecto en el Diario Oficial de la Federación;

La Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, indica como objetivo: Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo en donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en su entorno laboral. Y como campo de aplicación. La presente Norma Oficial Mexicana rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los centros de trabajo que cuenten con personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo (Diario oficial de la Federación, 2023).

Con base en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las empresas que deseen cumplir con la NOM-037STPS-2023 tienen obligaciones, una vez que se cuenta con la información siguiente:

- Nombre de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo
- Genero
- Estado civil
- Actividades a desarrollar
- Nombre y perfil de puesto
- Tiempo (en porcentaje) de la relación laboral que usa para realizar Teletrabajo
- Número telefónico de contacto
- Domicilio de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo
- Lugares de trabajo propuestos por las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón
- Razón social y domicilio del centro de trabajo
- Listado del equipo de cómputo y ergonómico otorgado a la persona trabajadora

NOTA: La confidencialidad de los datos contenidos en el listado de personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo estará bajo la responsabilidad del patrón (2023).

El derecho laboral o derecho del trabajo en México tiene su origen en acontecimientos históricos, políticos y económicos. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos define los derechos y garantías laborales. Sobre ello, la legislación laboral en México está federalizada, y su sistema laboral está consolidado por lo estipulado en el artículo 123 de la Constitución, debido a que es el Congreso de la Unión que tiene la facultad de dictar las leyes sobre el trabajo.



La Ley Federal del Trabajo - Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y la última reforma publicada DOF 12-06-2015 indica lo siguiente en los dos primeros artículos:

Artículo 1º.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 2º.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

El Derecho laboral o del trabajo no sólo es influido por factores económicos, políticos y sociales, sino que parte de su conformación depende muchas veces de ello. El concepto de derecho de trabajo, es un espacio donde se presenta la síntesis de muchas de las luchas que esta rama jurídica ha librado al paso del tiempo para tratar de marcar sus fronteras.

Tejedo Sanz et al. (2022), determinan el Trabajo a Distancia a continuación: El Derecho Laboral sufre continuas modificaciones, ya que trata de adaptarse a la realidad cambiante del mundo en que vivimos. Esto sucedió con el incremento del trabajo a distancia, que hizo necesario desarrollar el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores mediante el Real Decreto-Ley 28/2020, posteriormente sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Esta ley define los siguientes conceptos:

- Trabajo presencial: aquel que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
- Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral, conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (considerando como tal el 30 % de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses).
- Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (pág. 39).

Derivado del COVID-19 se implementó modelos de trabajo no presencial de forma masiva, (Camacho Solís), indica que la utilización de tecnología es ineludible en la organización del trabajo y el soporte técnico. En el actual contexto de la economía, la crisis financiera de las empresas y patrones, así como el grave efecto transversal de la pandemia del COVID-19, sectores e industrias estaban por lograr la modernidad tecnológica; no obstante, la virulencia del COVID-19 obligó a empleadores y empresas a diseñar un entorno laboral diferente. (2020)



Si bien la NOM-037 y el teletrabajo ofrecen varias ventajas, también hay implicaciones financieras a considerar. En primer lugar, el teletrabajo puede ahorrar a las empresas cantidades significativas de costos de oficina, como alquiler, servicios públicos y suministros, y puede reducir los costos físicos de fábrica, pero esto último depende en gran medida del perfil de la empresa y de los socios comerciales.

Según indica (Corrales, 2020), el número de personas a nivel global y en México trabajando remotamente, desde su casa, tiene ya varias décadas y ha crecido exponencialmente; pero en la actualidad, ha sido una "bala de plata" como medida para ayudar a contener el COVID-19, y para continuar con las actividades de trabajo, en todos los sectores.

Este modelo de trabajo nunca había sido tan oportuno como lo fue durante la pandemia y esto también es gracias a las soluciones tecnológicas, que cada vez ofrecen mayores facilidades para la movilidad, la interacción, la comunicación, la distribución de trabajo que sigue al sol y, sobre todo, que propicia un mayor balance trabajo-familia, que sea sostenible y pueda crear valor personal, organizacional y social.

En los últimos años, el trabajo remoto se ha convertido en una tendencia mundial y se ha mantenido luego de la crisis por la pandemia COVID-19. Siendo la crisis financiera y el desarrollo de la informática las que han obligado a miles de empresas a ofrecer opciones de trabajo como home office o formatos híbridos. Las razones para ello, han sido principalmente, ahorrar recursos, mejorar la calidad de vida de los empleados, hacer que los procesos sean más eficientes, entre otros.

María del Rocío Adame Magaña (2021), señala que a pesar de que no existe un término o definición comúnmente aceptado para los acuerdos de trabajo remoto, algunos autores utilizan los términos tele desplazamiento o teletrabajo, para describir aquella situación en que los empleados trabajan fuera de una oficina, mientras que otros definen tele desplazamiento sólo como aquel trabajo que se realiza desde el hogar (Kowalski & Swanson, 2005). El término "teletrabajo" (telework) tiende a usarse más en Europa y en algunos otros países, mientras que "teleconmutación" (telecommuting) es más usado en los Estados Unidos. El término teletrabajo se deriva etimológicamente de la combinación de la palabra griega tele, usada como prefijo, que se traduce como "lejos", y de trabajo, que se refiere a la actividad de trabajar. En latín, (trípaliare, de tripálium, 2021), se refiere a llevar a cabo una actividad física o intelectual constante, con esfuerzo.

El programa NOM implementa medidas preventivas contra el riesgo de trabajadores remotos establecidas por el decreto que reforma el Artículo 311 y adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo, publicado el 11 de enero de 2021, en el Diario Oficial de la Federación, particularmente en el inciso J), del artículo 330. Aplica únicamente para el desarrollo de actividades que los teletrabajadores utilizan con tecnologías de la información y las comunicaciones, con más del 40% de su jornada laboral semanal.

Igualmente, de conformidad con el artículo 330-A, el teletrabajo es una forma de organización del trabajo subordinado, que consiste en el ejercicio de una actividad remunerada en lugares distintos a la(s) institución(es) del empleador, por lo que no se requiere la presencia física del trabajador el cual está bajo la modalidad de trabajo remoto en el ámbito laboral, el cual se realiza utilizando las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y control entre el trabajador a distancia y el empresario.

La norma oficial mexicana (Diario Oficial de la Federación, 2023), declara que hay cumplimiento de ella, cuando se presenta evidencia sobre la política de Teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, se definen de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los directivos y para las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a lo



previsto por el artículo 330-B de la Ley, que incluye las establecidas en el contrato colectivo de trabajo o en su caso el reglamento interior de trabajo.

Es importante que el capital humano que trabaja a distancia indique la dirección donde trabajará y esta dirección no podrá cambiarse sin previo aviso al empleador, esto es importante porque el trabajador y el empleador deben asegurarse de que el nuevo alojamiento tenga las condiciones de seguridad e higiene necesarias para realizar el trabajo correctamente,

En este sentido resulta significativo señalar que el capital humano que trabaja en línea, se encuentre informado sobre la NOM 037 (Secretaría del trabajo y prevención social, 2023), respecto de lo siguiente:

- Condiciones Inseguras: Aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención de los procedimientos o medidas de seguridad establecidas en la ley o la normatividad de la materia, que pueden conllevar la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo o daños materiales en el lugar de trabajo.
- Condiciones Peligrosas: Aquellas características inherentes a las instalaciones, procesos, equipo, herramientas y materiales, que pueden provocar un incidente, accidente, enfermedad de trabajo o daño material en el lugar de trabajo.
- Factores de Riesgo Ergonómico: Aquéllos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, accidentes y enfermedades de trabajo, derivado del equipo, herramientas o puesto de trabajo.
- Enfermedad de Trabajo: 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 (2023, pp.8-9).

El objetivo básico de este marco normativo es garantizar las condiciones de bienestar, salud y seguridad de los empleados formales que desempeñan sus funciones de forma remota, el cual es el resultado de las reformas al Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde el punto de vista del NOM-037 (Malacara, & Rosally, 2024), indican que las obligaciones para los empleadores, establece la necesidad de contar con una política de teletrabajo. Esta política debe abordar aspectos cruciales como mecanismos de comunicación, la reversibilidad del modelo de trabajo y la duración del horario laboral. Además, se requiere que las empresas mantengan una lista actualizada de los empleados que operan bajo esta modalidad.

La norma también exige que los empleadores informen a los trabajadores sobre los riesgos asociados al teletrabajo, incluyendo factores ergonómicos y psicosociales. Para verificar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto, se debe crear una lista de verificación, donde el empleado reporte si su lugar de trabajo cuenta con suficiente iluminación, ventilación o ruido que le impida concentrarse en su labor.

Asimismo, el empleado debe proporcionar a los trabajadores una silla ergonómica y los insumos necesarios para garantizar un entorno laboral adecuado. También incluye la aplicación de exámenes médicos y el seguimiento de los avisos de accidentes de trabajo.

El mantenimiento de los equipos de trabajo y la atención a casos de violencia familiar son elementos adicionales que las empresas deben abordar conforme a la nueva normativa.



DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Como se ha visto, el trabajo remoto supone un enorme reto para las empresas, la cual aumenta a partir del COVID-19, uno de los más importantes es precisamente el relacionado con la tarea de garantizar las condiciones adecuadas para que los trabajadores, puedan realizar su trabajo de forma sana y segura en el home office, el cual es una opción laboral antes y después del coronavirus.

Si bien esta forma de trabajo existe desde hace años, gracias a la expansión del uso de Internet, el desarrollo de diversas herramientas digitales y la posibilidad de desempeñar el teletrabajo desde casa, en determinadas profesiones. Por

ello, la importancia del capital humano reconoce todo lo que representa la NOM-037, porque es la única manera de organizar a las empresas para la adecuada gestión de los empleados que trabajan en remoto.

Hay algunos puntos principales para poner en práctica la norma, como actualizar siempre la información de su equipo, integrando el nombre, puesto, método de trabajo, actividad, contacto y dirección, igualmente indica algo muy importante que es recomendar y notificar a los empleados sobre cambios de dirección para mantener la base de datos precisa.

La NOM-037 tiene como objetivo establecer directrices encaminadas a garantizar las condiciones laborales justas e igualitarias para los empleados que realizan su trabajo fuera de las infraestructuras de la empresa, denominados trabajadores virtuales o teletrabajadores.

REFERENCIAS

- Adame Magaña, M. d. (2021). *Beneficios del teletrabajo en organizaciones gubernamentales de la Ciudad de México del 2016 a 2020*. México: Universidad La Salle México. <https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/2284/Caso%20Estudio%20Home%20Office%20MRAM%20RocioAdame%20v.%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benjumea-Arias et al. (2020). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano*. CEA, 15. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571
- Bohlander et al. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Camacho Solís, J. I. (2020). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista latinoamericana de derecho social ScIELO*. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
- Corrales, M. (11 de septiembre de 2020). *EGADE IDEAS*. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/el-home-office-ante-el-covid-19-0>
- Diario Oficial de la Federación. (08 de junio de 2023). *Secretaría de Gobernación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0



- Guardado López, S. C., & Martínez Flores, J. (2023). NOM 037: Sus implicaciones en el capital humano y financiero, 14(27), 49-56. *Universidad Nacional Autónoma de México*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=4494>
- Hernández Palomino et al. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Pearson Educación.
- Hernández, G. (05 de diciembre de 2023). *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Entra-en-vigor-la-NOM-de-Teletrabajo-Cuales-son-las-nuevas-reglas-del-juego-20231204-0082.html>
- Larrarte, P. (2018). *Fundamentos de Administración*. Bogotá, Colombia: Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425223.pdf>
- Malacara, N., & Rosally, N. (11 de enero de 2024). *Expansión*. <https://expansion.mx/carrera/2024/01/11/nom-037-ley-home-office>
- Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del Capital Humano*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/111482?page=23>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Guía Informativa NOM-037STPS-2023*. México: Gobierno de México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/915613/GUIA_INFORMATIVA_NOM-37_1_1.pdf
- Tejedo Sanz, J., Iglesias Prada, M.A., Sánchez Pastor, C., & Meseguer, P. (2022). *Gestión de Recursos Humanos*. Macmillian Iberia.