SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CONVENIO de Coordinación para la operación del Programa de Apoyo al Empleo que, en el marco del Servicio Nacional de Empleo, celebran la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Estado de Yucatán.

CONVENIO DE COORDINACIÓN PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO, QUE EN EL MARCO DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL EJECUTIVO FEDERAL, A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN ADELANTE LA "SECRETARÍA", REPRESENTADA POR SU TITULAR, LUISA MARÍA ALCALDE LUJÁN Y POR MARATH BARUCH BOLAÑOS LÓPEZ, SUBSECRETARIO DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, ASISTIDOS POR MARCO ANTONIO HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, Y RODRIGO RAMÍREZ QUINTANA, JEFE DE LA UNIDAD DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO; Y POR LA OTRA, EL GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN, EN ADELANTE EL "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", REPRESENTADO POR LA SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, OLGA ROSAS MOYA; Y POR EL SECRETARIO DE FOMENTO ECONÓMICO Y TRABAJO, ERNESTO HERRERA NOVELO; A QUIENES EN LO SUCESIVO SE LES DENOMINARÁ EN SU ACTUACIÓN CONJUNTA COMO "LAS PARTES", DE CONFORMIDAD CON LOS ANTECEDENTES, DECLARACIONES Y CLÁUSULAS SIGUIENTES:

ANTECEDENTES

I. El artículo 123, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que, al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley Federal del Trabajo.

II. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal determina en su artículo 40, fracción VII, que corresponde a la "SECRETARÍA" establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo (en adelante SNE), y vigilar su funcionamiento.

III. Conforme a lo dispuesto en el artículo 537, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo, el SNE tiene, entre otros objetivos, estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos, así como promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores.

IV. En términos de lo establecido en los artículos 538 y 539, de la Ley Federal del Trabajo y 15, fracción I, del Reglamento Interior de la "SECRETARÍA", la Unidad del Servicio Nacional de Empleo (en adelante USNE), es la Unidad Administrativa encargada de coordinar la operación del SNE en los términos que establece la propia ley y reglamento en cita.

V. El Programa de Apoyo al Empleo (en adelante PAE), tiene el objetivo de lograr la inserción en un empleo formal de Buscadores de Trabajo, mediante acciones de intermediación laboral y movilidad laboral, con atención preferencial a quienes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo.

VI. Las Reglas de Operación del PAE (en adelante Reglas), publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2022, establecen en su numeral 3.16, que la coordinación de actividades entre el Ejecutivo Federal, por conducto de la "SECRETARÍA" y los gobiernos de las entidades federativas, se formaliza mediante la suscripción de convenios de coordinación, en cuyo clausulado se establece el monto específico y destino de las aportaciones, así como los compromisos de coordinación que asumen ambas partes para dar cabal cumplimiento a los programas.

DECLARACIONES

I. La "SECRETARÍA" declara que:

I.1. Conforme a lo dispuesto en los artículos 90 y 134, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 26, párrafo 17 y 40, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; y 537, 538 y 539, de la Ley Federal del Trabajo, es una Dependencia del Poder Ejecutivo Federal que tiene, entre otras atribuciones, las siguientes:

A) Establecer y dirigir el SNE y vigilar su funcionamiento;

B) Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable;

C) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;

D) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las entidades federativas, y

E) Orientar a los Buscadores de Trabajo hacia las vacantes ofertadas por los Empleadores, con base en su formación y aptitudes.

I.2. Los recursos económicos que destinará al cumplimiento del objeto del presente Convenio de Coordinación, provienen de los que le son autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (en adelante SHCP), para el Ejercicio Fiscal 2023.

I.3. Luisa María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, cuenta con facultades para celebrar el presente instrumento, de acuerdo con lo previsto en los artículos 1, 2, 4, fracción III, y 5, del Reglamento Interior de la "SECRETARÍA", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de agosto de 2019.

I.4. Marath Baruch Bolaños López, Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral, cuenta con facultades para suscribir el presente instrumento, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2, apartado A, fracción II, y 6, fracción IX, del Reglamento Interior de la "SECRETARÍA", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de agosto de 2019.

I.5. Marco Antonio Hernández Martínez, Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, asiste en la suscripción del presente instrumento, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2, apartado A, fracción III, y 7, fracción XIV, del Reglamento Interior de la "SECRETARÍA", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de agosto de 2019.

I.6. Rodrigo Ramírez Quintana, Jefe de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, asiste en la suscripción del presente instrumento, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2, apartado A, fracción VII, 8 y 15, fracciones I, II, IV, V y VII, del Reglamento Interior de la "SECRETARÍA", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de agosto de 2019; y con el artículo Único, fracción III, inciso a), del Acuerdo por el que se adscriben orgánicamente las Unidades Administrativas de la "SECRETARÍA", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de septiembre de 2019.

I.7. Para los efectos del presente Convenio de Coordinación, señala como domicilio el ubicado en Boulevard Adolfo López Mateos, número 1968, colonia Los Alpes, demarcación territorial Álvaro Obregón, C.P. 01010, Ciudad de México.

II. El "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" declara que:

II.1. El Estado de Yucatán, en términos de lo dispuesto en los artículos 40 y 43, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 12, de la Constitución Política del Estado de Yucatán, es parte integrante de los Estados Unidos Mexicanos, y es libre y soberano en todo lo que concierne a su régimen interior, conforme a los principios establecidos en la Constitución Federal.

II.2. Que la C. Olga Rosas Moya, Secretaria de Administración y Finanzas del Estado de Yucatán, cuenta con las facultad para suscribir el presente *Convenio de Coordinación,* en representación del gobernador del Estado, de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo 20/2019, mediante el cual, se delega facultades en la Secretaría de Administración y Finanzas, publicado en el Diario Oficial del "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", el 23 de diciembre de 2019, y con fundamento en el artículo 57, de la Constitución Política del Estado de Yucatán, en relación con los artículos 12, 13, 14, fracción V, 22, fracción II, y 27, fracciones I y II, del Código de la Administración Pública de Yucatán.

II.3. Para los fines y efectos legales del presente instrumento, señala como su domicilio el ubicado en Calle 59 x Av. Itzaes y Calle 90 Centro, Código Postal 97000 de la ciudad de Mérida, Yucatán.

II.4. Que la Secretaría de Fomento Económico y Trabajo, es una dependencia del "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", que por el Decreto Número 5, publicado en el Diario Oficial del "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", de fecha 23 de noviembre de 2018, se modificó el Código de Administración Pública de Yucatán en su artículo 42, en el cual, se establece la transferencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la Secretaría de Fomento Económico y Trabajo.

II.5. Que el C. Ernesto Herrera Novelo, Secretario de Fomento Económico y Trabajo del Estado de Yucatán, cuenta con las facultades para suscribir el presente *Convenio de Coordinación,* con fundamento en los artículos 22, fracción XIII, 23, 24, 25, 27, fracciones IV, XVII, XVIII y XXV, y 42, del Código de la Administración Pública de Yucatán; y los artículos 1, 4, 5, 6 y 11, apartado A, fracción XII, apartado B, fracciones III, VI, XI y XIV, 475, del Reglamento del Código de la Administración Pública de Yucatán, y 133 y 135, de la Ley del Presupuesto y Contabilidad Gubernamental del Estado de Yucatán. Para la operación de los programas y actividades del *PAE* en la entidad, la Secretaría de Fomento Económico y Trabajo cuenta con el Servicio Nacional de Empleo, Yucatán (en adelante *OSNE*).

II.6. Para los fines y efectos legales del presente instrumento, señala como su domicilio el ubicado en el predio marcado con el número 514 de la Calle 59 entre Calle 62 y Calle 64, Centro, Código Postal 97000 de la ciudad de Mérida, Yucatán.

III. "LAS PARTES" declaran que:

III.1. Conocen las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como las Reglas, los lineamientos y manuales que ha emitido la "SECRETARÍA", para la operación del PAE.

III.2. Para efectos del presente Convenio de Coordinación, adoptan los términos y abreviaturas establecidos en las Reglas, mismos que se resaltarán en letras *cursivas*, para mejor referencia y comprensión de lo que establece el presente instrumento.

Expuestos los anteriores Antecedentes y Declaraciones, "LAS PARTES" están de acuerdo en celebrar el presente *Convenio de Coordinación*, al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. - OBJETO. El presente instrumento jurídico tiene por objeto establecer las obligaciones de coordinación que asumen "LAS PARTES", con el fin de operar el *PAE* en el Estado de Yucatán.

SEGUNDA. - OBLIGACIONES DE "LAS PARTES". La "SECRETARÍA" y el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", en la esfera de sus competencias, acuerdan sumar esfuerzos para el cumplimiento del objeto materia del presente *Convenio de Coordinación*, de conformidad con las siguientes obligaciones:

1. Cumplir con las leyes, reglamentos, *Reglas*, lineamientos, políticas, criterios, procedimientos y demás disposiciones jurídicas de carácter federal y estatal, aplicables a la operación del *PAE* (en adelante *Normatividad*).

2. Aportar los recursos que se comprometen en el presente *Convenio de Coordinación*.

3. Asistir o designar representantes en los comités en materia de empleo, de los que sea miembro o en los que tenga la obligación de participar.

4. Capacitar al personal que participe en la ejecución del *PAE*.

5. Evaluar la operación de la Oficina del Servicio Nacional de Empleo (en adelante *OSNE*) y proporcionar información relativa a su funcionamiento.

6. Promover y difundir el *PAE* con la finalidad de acercar alternativas de empleo para los *Buscadores de Trabajo* y *Empleadores* que solicitan la intermediación de la *OSNE*.

7. Priorizar la atención a personas que enfrentan barreras de acceso al empleo, tales como: mujeres; jóvenes incluidas las egresadas del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro; mayores de 45 años; jornaleros; con alguna discapacidad; víctimas de delito o de violación de derechos humanos; preliberadas; migrantes solicitantes de la condición de refugiado; refugiados y beneficiarios de protección complementaria y asilo político.

8. Contribuir al cumplimiento de los objetivos y prioridades nacionales.

9. Participar en los eventos que, con motivo de la operación del *PAE*, se organicen.

TERCERA. - OBLIGACIONES DE LA "SECRETARÍA". La "SECRETARÍA", por conducto de la *USNE*, se obliga a lo siguiente:

1. Dar a conocer la *Normatividad* de carácter federal aplicable al *PAE* y proporcionar asesoría, asistencia técnica y capacitación/profesionalización al personal que participe en su ejecución, en particular, a los *Consejeros Laborales* adscritos a la *OSNE*.

2. Dar a conocer la estructura organizacional de la *OSNE* que se requiera para implementar la operación del *PAE*.

3. Gestionar la disponibilidad de los recursos presupuestales que se indican en la cláusula QUINTA del presente *Convenio de Coordinación*, conforme a la *Normatividad* federal, con el propósito de llevar a cabo su aplicación en la entidad federativa.

4. Dar acceso a la *OSNE* a sus Sistemas informáticos para realizar el registro, control, seguimiento y generación de información del *PAE*.

5. Proveer a la *OSNE*, en coordinación con las unidades administrativas facultadas para ello y conforme a la disponibilidad presupuestal de éstas, de: enlaces digitales para los servicios de Internet; correo electrónico; red de voz y datos; equipos de cómputo para el personal, y equipos para identificación de habilidades y capacidades de personas con discapacidad y/o adultos mayores.

6. Promover y fomentar la capacitación/profesionalización del personal adscrito a la *OSNE* que participe en la ejecución del *PAE*, para mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas laborales.

7. Supervisar y dar seguimiento a la operación del *PAE*, para verificar su estricto apego a la *Normatividad* aplicable y el cumplimiento de sus objetivos y metas.

8. Promover la implementación de las acciones de *Contraloría Social* que resulten aplicables conforme a los Lineamientos para la Promoción y Operación de la Contraloría Social en los Programas Federales de Desarrollo Social, los documentos de *Contraloría Social* autorizados por la Secretaría de la Función Pública y demás *Normatividad* en la materia.

9. Canalizar para atención de la *OSNE*, las peticiones ciudadanas que, en materia de empleo u ocupación productiva, se presenten ante la "SECRETARÍA", cuando así corresponda.

10. Evaluar el desempeño de la *OSNE*, a fin de mejorar la eficiencia en la ejecución del *PAE*.

11. Promover y difundir las disposiciones de blindaje electoral emitidas por la autoridad competente, a efecto de que la *OSNE* se apegue a éstas y se coadyuve a transparentar la operación del *PAE*.

12. Dar seguimiento a los resultados de la fiscalización que se realice a la operación y aplicación del *PAE* en la *OSNE*, por parte de las instancias facultadas para ello, con el fin de procurar su debida atención.

13. Solicitar la intervención del Órgano Interno de Control en la "SECRETARÍA", de la Secretaría de la Función Pública del Gobierno Federal y/o de las Instancias de Fiscalización Estatales, cuando se identifique que se incumple con las disposiciones normativas, a efecto de que se realicen las acciones conducentes.

CUARTA. - OBLIGACIONES DEL "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN". El "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" se obliga a:

1. Operar en la entidad federativa el *PAE*, para ello deberá:

A) Disponer de una estructura organizacional en la *OSNE*, con base en el modelo que le dé a conocer la "SECRETARÍA", a través de la *USNE*.

B) Adoptar la denominación oficial de "Servicio Nacional de Empleo de Yucatán" para la *OSNE*, o en su caso, realizar las gestiones conducentes para ello.

C) Proporcionar espacios físicos para uso exclusivo de la *OSNE*, que cuenten con las dimensiones y condiciones de accesibilidad necesarias para la atención de *Buscadores de Trabajo* y *Empleadores*, incluidas personas con discapacidad y adultos mayores, en los que se desarrolle de manera eficiente la intermediación laboral descrita en las *Reglas*, tales como Bolsa de Trabajo; Talleres para Buscadores de Empleo; Talleres para Empleadores; Centros de Evaluación de Habilidades (Valpar). Asimismo, destinar espacios físicos para apoyar la operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, así como, para el resguardo de la documentación que se genere con motivo de la operación del *PAE*.

D) Designar a un servidor público de tiempo completo, con jerarquía mayor o igual a Director de Área, como Titular de la *OSNE*, con facultades para conducir el funcionamiento de ésta; administrar los recursos que en el marco del presente *Convenio de Coordinación* asignen "LAS PARTES"; realizar actividades de concertación empresarial de alto nivel y gestionar los apoyos necesarios para el funcionamiento de la *OSNE.*

E) Designar de manera oficial, a través del Titular de la dependencia o secretaría estatal a la cual se encuentre adscrita la *OSNE*, al Titular de ésta y al de su área administrativa, así como a otro funcionario de ésta, como responsables del ejercicio, control y seguimiento de los recursos que "LAS PARTES" destinen para la operación del *PAE* en la entidad federativa, de acuerdo a lo establecido en la *Normatividad*.

2. Asignar recursos para el funcionamiento exclusivo de la *OSNE*, que incluyan:

A) Contratar personal que labore de tiempo completo y exclusivamente para la *OSNE*, a fin de llevar a cabo las actividades relativas a la operación del *PAE*, conforme lo establecen las *Reglas*, incluidas las de carácter técnico, operativo y administrativo que complementen lo anterior. Las contrataciones de los *Consejeros Laborales* que se realicen con cargo a los recursos consignados en la Cláusula QUINTA del presente *Convenio de Coordinación,* deberán cumplir con las disposiciones emitidas por la *USNE* en materia de descripción de puesto y perfil ocupacional; el tipo de contrato y condiciones serán establecidos por el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" y las obligaciones que se deriven de esta relación serán responsabilidad de éste.

B) Proporcionar servicio médico al personal de la *OSNE* de la entidad federativa, que sea remunerado con los recursos considerados en la Cláusula QUINTA, del presente instrumento, mediante los sistemas e instituciones que determine el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN".

C) Dotar a la *OSNE* de presupuesto para: viáticos; pasajes; servicio telefónico; combustible; arrendamiento de inmuebles; material y útiles de oficina; luz; material de consumo informático; instalación de redes informáticas; gastos y comisiones bancarias que se generen a nivel local, y acciones relativas a la realización de campañas de difusión.

D) Asignar mobiliario; equipo; vehículos y los insumos necesarios para su adecuado funcionamiento, así como cubrir el mantenimiento preventivo y correctivo necesario y, en su caso, los seguros correspondientes de todos estos bienes, incluido el que se requiera para aquellos que la "SECRETARÍA" proporcione a la *OSNE* en comodato o cesión de derechos de uso.

E) Dotar a todas las áreas de la *OSNE* en la entidad federativa, de la infraestructura tecnológica necesaria para comunicar y operar los Sistemas información que le proporcione la "SECRETARÍA", así como realizar el mantenimiento necesario para su operación. Dicha infraestructura tecnológica deberá apegarse a lo que determine la "SECRETARÍA", por conducto de la *USNE*.

F) Supervisar y dar seguimiento a la operación del *PAE* en la entidad federativa, para verificar la estricta aplicación de la *Normatividad* y, en su caso, solicitar la intervención de las Instancias de Fiscalización Estatales, cuando se identifique que se incumple con las disposiciones normativas, a efecto de que se realicen las acciones conducentes.

3. Asignar recursos destinados a la realización de *Ferias de Empleo* en la entidad federativa.

4. Mantener adscrito para uso de la *OSNE*, independientemente de cualquier cambio de autoridades administrativas y del tipo de recurso estatal con que se adquieran, los bienes descritos en el numeral 2, inciso D), de la presente cláusula, así como aquellos que la "SECRETARÍA" proporcione a la *OSNE,* ya sea en comodato o cesión de derechos de uso, estos últimos se someterán al proceso normativo vigente de desincorporación de bienes.

5. Elaborar diagnósticos locales que identifiquen y valoren, posibles alianzas con dependencias públicas y otras organizaciones relacionadas con la intermediación laboral y capacitación para la empleabilidad, así como promover, cuando se considere conveniente, la celebración de convenios con las autoridades municipales, para establecer oficinas de empleo que operen como parte de la red de oficinas del *SNE*, siempre que esto no comprometa la aportación de recursos federales, y una vez cumplida la *Normatividad* y previa autorización del Jefe de la *USNE*, incrementen la cobertura del *PAE*.

En este caso, el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" deberá garantizar que se cuenta con los recursos necesarios para sufragar los gastos de operación que implicará la nueva oficina, la cual deberá apegarse en todo momento a la *Normatividad* aplicable.

6. Vincular a la *OSNE* con dependencias de desarrollo económico que faciliten la coordinación con *Empleadores*, inversionistas y organismos empresariales, que aporten información sobre las vacantes disponibles, así como con instituciones de educación técnica y formación profesional, que cuenten con instalaciones y recursos humanos para impartir cursos de capacitación y proporcionen información de sus egresados que se incorporen al mercado laboral.

7. Por conducto de la *OSNE* se obliga a:

A) Operar el *PAE* de conformidad con la *Normatividad* aplicable.

B) Destinar los recursos consignados en las cláusulas TERCERA, numeral 5, y QUINTA, del presente *Convenio de Coordinación,* única y exclusivamente a la operación del *PAE*, con estricto apego a la *Normatividad* aplicable.

C) Supervisar y dar seguimiento a la operación del *PAE* conforme a la *Normatividad* aplicable, así como, atender las acciones de fiscalización que lleven a cabo las instancias facultadas para ello.

D) Notificar a la *USNE* los movimientos de personal que labora en la *OSNE*, y registrarlos en el Sistema de información que al efecto ponga a disposición la *USNE*.

E) Profesionalizar mediante acciones de capacitación y actualización al personal adscrito a la *OSNE*, atendiendo las disposiciones que emita la *USNE*, así como proporcionar la inducción necesaria al personal de nuevo ingreso, o en su caso, solicitar asesoría y asistencia técnica a la *USNE*.

F) Comprobar e informar a la "SECRETARÍA", a través de la *USNE*, el ejercicio de los recursos federales, así como reintegrar a la *TESOFE* los montos ministrados no ejercidos, que no se encuentren devengados al 31 de diciembre del Ejercicio Fiscal correspondiente, lo anterior, en apego a la *Normatividad* aplicable.

G) Utilizar como herramienta para el registro, control, seguimiento y generación de información del *PAE*, los Sistemas que la "SECRETARÍA" determine por conducto de la *USNE.*

H) Garantizar el registro de información en los Sistemas que al efecto ponga a disposición la USNE y asegurarse que sea fidedigna.

I) Cumplir las disposiciones aplicables en materia de transparencia, acceso a la información y protección de *Datos Personales*, en su carácter de responsable del uso y manejo de la información disponible en los Sistemas que la "SECRETARÍA" pone a disposición de la *OSNE.*

J) Aplicar los procedimientos establecidos por la *USNE* en materia de control de usuarios y accesos a los Sistemas de información.

K) Difundir y promover entre la población de la entidad federativa*,* el uso de los portales informáticos y centros de contacto para intermediación laboral no presencial, que pone a disposición la "SECRETARÍA".

L) Participar en los comités en los que por disposición normativa deba intervenir o formar parte.

M) Implementar acciones de *Contraloría Social*, conforme a los Lineamientos para la Promoción y Operación de la Contraloría Social en los Programas Federales de Desarrollo Social y los documentos de *Contraloría Social* autorizados por la *SFP*.

N) Cumplir puntualmente con las disposiciones que en materia de imagen institucional establezca la "SECRETARÍA", por conducto de la *USNE*.

O) Cumplir con las disposiciones legales y normativas de carácter federal y estatal en materia de blindaje electoral, incluidas las que se enuncian en las *Reglas*.

P) Planear, organizar y dar seguimiento a la operación de evaluación de habilidades y capacidades de personas con discapacidad y/o adultos mayores, y en su caso, la vinculación laboral de éstas, así como vigilar e informar periódicamente los resultados de su funcionamiento.

Q) Cumplir con las disposiciones federales en materia de archivos y control documental difundidas por conducto de la *USNE* y las estatales que correspondan según el origen de los recursos, así como aquellas relacionadas con la protección de *Datos Personales*.

R) Informar sobre el ejercicio de los recursos de origen estatal considerados en la cláusula SEXTA, así como el cierre de los mismos.

S) Observar las medidas y/o lineamientos federales, en materia de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), incluyendo la designación de enlaces informáticos y los movimientos que se deriven.

QUINTA. - APORTACIONES DE LA "SECRETARÍA". Para la ejecución del *PAE* en la entidad federativa, la "SECRETARÍA" destina la cantidad de $8'872,760.00 (OCHO MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y DOS MIL SETECIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.), proveniente del *Presupuesto Aprobado al PAE* durante el Ejercicio Fiscal 2023 por la *SHCP*, en el capítulo de gasto "4000 TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS", partida "43401 Subsidios a la Prestación de Servicios Públicos". Estos recursos deberán utilizarse en *Acciones* de *"Consejeros Laborales"* y *"Ferias de Empleo"*.

El "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", a través de la *OSNE*, será responsable de la correcta aplicación de los recursos, sin que por ello se pierda el carácter federal de los mismos, atendiendo lo establecido en la *Normatividad* federal aplicable.

La "SECRETARÍA" dispone de una estructura de cuentas bancarias, integrada por una concentradora a la cual se le ministran los recursos, y vinculadas a ésta, subcuentas pagadoras, mismas que se encuentran bajo la responsabilidad de la *OSNE* para la disposición y el ejercicio de los recursos.

Los recursos consignados en la presente cláusula serán ministrados a la cuenta concentradora, con base en las *SR* que las *OSNE* presenten a la *USNE*, de conformidad con los compromisos de pago y/o las previsiones de gasto definidas para un periodo determinado.

El ejercicio de los recursos se llevará a cabo mediante la utilización de medios electrónicos o de manera excepcional, por medio de cheques por parte de las *OSNE.*

Las características de la estructura de cuentas se detallan en los *Lineamientos para Administrar el Presupuesto de los Programas del Servicio Nacional de Empleo*.

A) CALENDARIZACIÓN DE RECURSOS

El monto total de recursos indicados en esta cláusula deberá ser ejercido conforme al calendario que para tal efecto emita la *USNE*.

B) AJUSTES DURANTE EL EJERCICIO PRESUPUESTARIO

Conforme lo establecen las *Reglas* en su numeral 4.3., para lograr el mayor nivel de ejercicio y aprovechamiento de los recursos antes señalados, a partir del segundo trimestre del año, la "SECRETARÍA", por conducto de la *USNE*, podrá iniciar el monitoreo de su ejercicio, a fin de determinar los ajustes presupuestarios necesarios, con el objeto de canalizar los recursos disponibles que no se hubieran ejercido a la fecha de corte, hacia aquellas *OSNE* con mayor ritmo en su ejercicio, para evitar recortes presupuestarios a la "SECRETARÍA" y asegurar el cumplimiento de las metas nacionales. La "SECRETARÍA", a través de la *USNE*, dará a conocer de manera oficial dichos ajustes al "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", por medio del Titular de la *OSNE*.

Con independencia de lo mencionado en el párrafo anterior, la ministración de recursos señalados en la presente cláusula, estará condicionada a la disponibilidad presupuestaria que tenga la "SECRETARÍA", por lo que podrán sufrir reducciones en el transcurso del Ejercicio Fiscal, derivadas de los ajustes que, en su caso, realicen la *SHCP* o bien las autoridades en materia de control presupuestario, de conformidad con sus atribuciones y lo establecido en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y demás disposiciones jurídicas aplicables, lo cual no será considerado como incumplimiento del presente instrumento imputable a la "SECRETARÍA", ni implicará la suscripción de un nuevo convenio. En caso de presentarse alguna reducción, la "SECRETARÍA", a través de la *USNE*, lo hará del conocimiento del "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", a través del Titular de la *OSNE*, junto con los ajustes que apliquen.

SEXTA. - APORTACIONES DEL "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN". Para garantizar la ejecución del *PAE* y los *Programas Complementarios* a que se alude en las *Reglas*, el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" se compromete a aportar los recursos que a continuación se indican:

1. La cantidad de $13'897,728.00 (TRECE MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS VEINTIOCHO PESOS 00/100 M. N.), para el funcionamiento y administración de la OSNE, monto que deberá aplicarse para dar cumplimiento a lo establecido en la cláusula CUARTA, del presente instrumento;

2. La cantidad de $4'000,000.00 (CUATRO MILLONES DE PESOS 00/100 M.N.), para su aplicación en *Acciones* de los *Programas Complementarios* que, en materia de empleo u ocupación productiva, se lleven a cabo en favor de la población buscadora de trabajo, los cuales podrá proponer y acordar con la *USNE* para su registro y seguimiento.

Los recursos señalados en el numeral 2, deberán ejercerse conforme a los montos y calendario que al efecto acuerde la *USNE* con el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", a través del Titular de la *OSNE*.

A) CALENDARIZACIÓN DE LOS RECURSOS

El "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" se obliga a transferir a la *OSNE* y/o a ejercer oportunamente en beneficio de ésta, los recursos estatales convenidos y a supervisar que los aplique en los tiempos y montos que para el efecto acuerde con la "SECRETARÍA". El calendario respectivo deberá considerar en su programación, que al mes de diciembre se haya aportado y ejercido el 100% de los recursos estatales establecidos en la presente cláusula, incluyendo los correspondientes al pago del personal contratado.

B) COMPROBACIÓN DE EROGACIONES

El ejercicio de recursos estatales que el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" realice por conducto de la *OSNE* en los conceptos señalados en la presente cláusula, serán reconocidos por la "SECRETARÍA", contra los documentos y/o formatos remitidos por vía electrónica a la *USNE*, que amparen las erogaciones realizadas.

El procedimiento para la comprobación de las aportaciones de la presente cláusula se detalla en los *Lineamientos para Administrar el Presupuesto de los Programas del Servicio Nacional de Empleo*.

SÉPTIMA. - GRATUIDAD DEL *PAE*. Los *Apoyos* del *PAE* se proporcionan de manera gratuita, una vez cumplidos los requisitos y documentación establecida en las *Reglas*, por lo que la *OSNE* y el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" no deberán cobrar cantidad alguna, ya sea en dinero o en especie, ni imponer a los *Buscadores de Trabajo* y *Empleadores*, alguna obligación o la realización de servicios personales, ni condiciones de carácter electoral o político.

OCTAVA. - CAUSAS DE RESCISIÓN. El presente *Convenio de Coordinación* podrá rescindirse por las siguientes causas:

1. Cuando se determine que los recursos presupuestarios aportados por "LAS PARTES" se utilizaron con fines distintos a los previstos en el presente instrumento, o

2. Por el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contraídas en el *Convenio de Coordinación*.

En el supuesto de rescisión de este *Convenio de Coordinación*, la *USNE* suspenderá el registro de *Acciones* y/o la gestión para ministrar recursos a la *OSNE* de manera inmediata.

NOVENA. - INCUMPLIMIENTO POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. En el supuesto de que se presentaran casos fortuitos o de fuerza mayor que motiven el incumplimiento de lo pactado en este *Convenio de Coordinación*, tal circunstancia deberá hacerse del conocimiento en forma inmediata y por escrito a la otra parte.

DÉCIMA. - DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDADES. Los actos u omisiones que impliquen el incumplimiento de las obligaciones pactadas en el presente *Convenio de Coordinación*, quedan sujetas a lo previsto en el Título Cuarto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y su Reglamento; la Ley General de Archivos y demás disposiciones legales aplicables, así como la normatividad estatal que en el caso aplique.

DÉCIMO PRIMERA. - SEGUIMIENTO. La "SECRETARÍA", a través de la *USNE* y "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", por conducto de la dependencia estatal que tenga a su cargo la *OSNE,* serán responsables de vigilar la aplicación y efectividad del presente instrumento, y en su caso, adoptarán las medidas necesarias para establecer el enlace y la comunicación requerida para dar el debido seguimiento a las obligaciones adquiridas.

DÉCIMO SEGUNDA. - FISCALIZACIÓN Y CONTROL. La fiscalización y control se realizará conforme a lo siguiente:

1. En ejercicio de sus atribuciones, la "SECRETARÍA", por conducto de la *USNE*, supervisará y dará seguimiento a la operación del *PAE* en la *OSNE*, así como el debido cumplimiento de lo establecido en el presente *Convenio de Coordinación* y la *Normatividad* aplicable, y para tal efecto, solicitará al "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" la información que corresponda. En caso de ser necesario, dará parte al Órgano Interno de Control en la "SECRETARÍA", a la *SFP* y/o a las Instancias de Fiscalización Estatales que corresponda conforme a la *Normatividad* aplicable.

2. El "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" se obliga a sujetarse al control, auditoría y seguimiento de los recursos materia de este instrumento, que realicen las Instancias de Fiscalización y Control que, conforme a las disposiciones legales aplicables, resulten competentes.

3. El "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" se obliga a permitir y facilitar la realización de auditorías al ejercicio de los recursos y acciones que se llevan a cabo con recursos de crédito externo, para lo cual la "SECRETARÍA", a través de la unidad administrativa facultada para ello, establecerá la coordinación necesaria.

DÉCIMO TERCERA. - RELACIÓN LABORAL. "LAS PARTES" convienen que la relación laboral se mantendrá en todos los casos entre la parte contratante y su personal respectivo, aún en aquellos trabajos realizados en forma conjunta o desarrollados en instalaciones o equipo de cualquiera de las mismas y, de ningún modo, serán consideradas como patrones solidarios o sustitutos, por lo que las personas que contrate el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" con recursos asignados por la "SECRETARÍA", no serán clasificados como trabajadores de esta última.

DÉCIMO CUARTA. - TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD. La "SECRETARÍA", conforme a lo dispuesto en los artículos 28, fracción I, inciso m), del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2023; 70 y 71, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, difundirá las acciones desarrolladas con los recursos a

que se refiere la cláusula QUINTA de este *Convenio de Coordinación*, incluyendo sus avances físico-financieros. El "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" por su parte, se obliga a publicar al interior de la entidad federativa dicha información, en los términos de lo dispuesto en los artículos 4, 6 y 89, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Yucatán.

DÉCIMO QUINTA. – CONFIDENCIALIDAD. "LAS PARTES" manifiestan que darán cumplimiento respecto a la confidencialidad de la información, así como al tratamiento de datos personales que se generen en la *OSNE* con motivo de la operación del *PAE*, respectivamente, de conformidad con lo establecido en los artículos 116, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 4 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; y en términos de lo dispuesto en el artículo 78, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Yucatán.

DÉCIMO SEXTA. - DIFUSIÓN. "LAS PARTES" se obligan, conforme a lo dispuesto en el artículo 28, fracción II, inciso a), del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2023, a que la publicidad que adquieran para la difusión del *PAE*, incluya clara, visible y/o audiblemente, la siguiente leyenda: "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa".

DÉCIMO SÉPTIMA. - VIGENCIA. El presente *Convenio de Coordinación* estará vigente durante el Ejercicio Fiscal 2023, y permanecerá así hasta en tanto se suscriba el correspondiente al del siguiente Ejercicio Fiscal, salvo lo dispuesto en las cláusulas QUINTA y SEXTA, respecto a la disponibilidad presupuestaria, y siempre que esa continuidad no se oponga, ni contravenga alguna disposición legal o normativa aplicable.

La suscripción del presente *Convenio de Coordinación* deja sin efectos el "CONVENIO DE COORDINACIÓN PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO…" que suscribieron "LAS PARTES" el 15 de marzo de 2022, que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de junio del mismo año.

DÉCIMO OCTAVA. - TERMINACIÓN ANTICIPADA. El presente instrumento jurídico podrá terminarse con antelación a su vencimiento, siempre que medie escrito de aviso por parte de la "SECRETARÍA", por conducto del Jefe de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, o por el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN", por conducto del Titular de la Secretaría de Fomento Económico y Trabajo, comunicando los motivos que la originan, con treinta días naturales de anticipación a la fecha en que se pretenda surta efecto la terminación, en cuyo caso, tomarán las medidas necesarias para evitar perjuicios tanto a ellas como a terceros, en el entendido de que las *Acciones* iniciadas deberán ser concluidas y el "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN" se obliga a emitir un informe a la "SECRETARÍA", en el que se precisen las gestiones de los recursos que le fueron asignados y ministrados.

DÉCIMO NOVENA. - INTERPRETACIÓN. "LAS PARTES" manifiestan su conformidad para que, en caso de duda sobre la interpretación de este *Convenio de Coordinación*, se observe lo previsto en la *Normatividad* para la ejecución del *PAE*.

VIGÉSIMA. - SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS. "LAS PARTES" convienen en que el presente instrumento jurídico es producto de la buena fe, por lo que toda duda o diferencia de opinión respecto a la formalización, interpretación y/o cumplimiento, buscarán resolverla de común acuerdo, sin perjuicio de la competencia que corresponda a los Tribunales de la Federación, en términos de lo dispuesto por el artículo 104, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

VIGÉSIMO PRIMERA. - PUBLICACIÓN. Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 36, de la Ley de Planeación, el presente documento deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación por su parte, de acuerdo con el artículo 3, fracción XII de la Ley del Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán, también deberá ser publicado en el Diario Oficial del "GOBIERNO DEL ESTADO DE YUCATÁN".

Enteradas las partes del contenido y efectos legales del presente Convenio de Coordinación, lo firman de conformidad en seis tantos, a los 28 días del mes de febrero de 2023.- Por la Secretaría: Secretaria del Trabajo y Previsión Social, **Luisa María Alcalde Luján**.- Rúbrica.- Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral, **Marath Baruch Bolaños López**.- Rúbrica.- Titular de la Unidad de Administración y Finanzas, **Marco Antonio Hernández Martínez**.- Rúbrica.- Jefe de la Unidad del Servicio Nacional de Empleo, **Rodrigo Ramírez Quintana**.- Rúbrica.- Por el Gobierno del Estado de Yucatán: Secretaria de Administración y Finanzas del Estado de Yucatán, **Olga Rosas Moya**.- Rúbrica.- Secretario de Fomento Económico y Trabajo del Estado de Yucatán, **Ernesto Herrera Novelo**.- Rúbrica.

CONVOCATORIA para que los sindicatos de trabajadores y de patrones debidamente registrados, así como los patrones independientes, elijan el veinticinco de junio de dos mil veintitrés, a quienes los representarán ante el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para el periodo 2023-2027.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- TRABAJO.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

CONVOCATORIA PARA QUE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y DE PATRONES DEBIDAMENTE REGISTRADOS, ASÍ COMO LOS PATRONES INDEPENDIENTES, ELIJAN EL VEINTICINCO DE JUNIO DE DOS MIL VEINTITRÉS, A QUIENES LOS REPRESENTARÁN ANTE EL CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, PARA EL PERÍODO 2023-2027.

CONVOCATORIA

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 650 y 677 de la Ley Federal del Trabajo, convoca a los sindicatos de trabajadores y de patrones, así como a los patrones independientes de toda la República, para que elijan a sus respectivos representantes que integrarán el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; para el período 2023-2027, los representantes que resulten electos fungirán en el cargo del primero de julio del año dos mil veintitrés al treinta de junio del año dos mil veintisiete de conformidad con lo dispuesto en los artículos 551 y 554, fracciones II y III, de la citada Ley.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se integra con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de las personas trabajadoras sindicalizadas y de las y los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las convenciones que por la presente se convocan, se celebrarán el veinticinco de junio de dos mil veintitrés, de conformidad con lo previsto en los artículos 678, fracción V, 679, 680 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

CONSIDERANDOS

Primero. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1° establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De la misma forma, dispone que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forme parte, así como de las garantías para su protección. Asimismo, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Segundo. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla la paridad de género, al señalar en su artículo 41 que la ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas y que, en la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio, en relación con el Tercer Transitorio de la Reforma Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el seis de junio del dos mil diecinueve en materia de paridad de género establece la obligación respecto de aquellas autoridades que no se renuevan mediante procesos electorales, su integración y designación habrá de realizarse de manera progresiva a partir de las nuevas designaciones y nombramientos que correspondan.

Tercero. Que el 25 de julio de 2018, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), a través del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, emitió observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, mismas que reconocen los avances logrados por el Estado Mexicano en materia de participación de las mujeres en la vida política y pública, sin embargo, emite diversas recomendaciones para eliminar las barreras estructurales que impiden el acceso y participación de las mujeres a la vida política y pública, así como el establecimiento de objetivos y plazos precisos para tal efecto.

Cuarto. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dispone en su artículo 17 que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural; fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; fomentar la participación y representación política paritaria entre mujeres y hombres y promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres.

Quinto. Que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 18 señala que, son instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Sexto. Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 5 establece que no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupo. Asimismo, señala que tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.

Séptimo. Que el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 establece que el quehacer gubernamental impulsará la igualdad como principio rector, la igualdad efectiva de derechos entre mujeres y hombres, entre indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, y se comprometerá en la erradicación de las prácticas discriminatorias que han perpetuado la opresión de sectores poblacionales enteros.

Octavo: Que uno de los objetivos prioritarios del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, aprobado mediante el decreto de fecha veintidós de diciembre de dos mil veinte, cuya observancia es obligatoria para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, es el de posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.

Noveno. Que a fin de determinar las actividades económicas que integrarán el Consejo de Representantes, se recopilaron cuatro indicadores de información relevantes para la actividad de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, los cuales se integran por el Total de trabajadores formales, Trabajadores formales que ganan hasta un salario mínimo, Producto interno bruto y Unidades Económicas, con lo cual se integró una escala considerando a cada uno de los sectores que serán representados en el Consejo, permitiendo ordenar de mayor a menor las actividades económicas, escogiéndose las primeras 11. Aunado a lo anterior, de conformidad con las actividades no incluidas en los primeros 11 grupos, se seleccionó un grupo 12, tomando para ello en consideración aquellas actividades que presentaron la mayor tasa de sindicalización de trabajadores asalariados y remunerados formales.

Décimo. Que, a fin de dar cumplimiento al marco jurídico descrito en los considerandos anteriores, es posible implementar acciones afirmativas que puedan generar espacios apegados a la igualdad, la equidad, la inclusión sustantiva y la paridad de género, en la toma de decisiones de naturaleza socioeconómica. Para ello se utilizaron los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), correspondientes al cuarto trimestre de 2022, y con esto fue posible identificar aquellos sectores que registran una participación mayoritaria de mujeres en el mercado laboral.

En razón de lo expuesto se emite la presente convocatoria conforme a las siguientes:

BASES

Primera. De conformidad con el artículo 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el artículo 660, fracción V de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 4, 5, fracciones I, 18 y 19 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se delegan las facultades de la persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de elección de los representantes de las personas trabajadoras sindicalizadas y de las y los patrones a que se refiere la presente Convocatoria, en los siguientes términos:

I. Para efectos de recibir los padrones y las credenciales, para registrar y certificar los votos, así como para organizar las convenciones que correspondan, éstas se delegan a la Dirección General de Registro de Asociaciones. Los padrones deberán cumplir con los requisitos de la fracción II del artículo 365 y del artículo 655 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales además, deberán venir acompañados de una carátula que contenga los datos precisos necesarios para su identificación ante la autoridad registral, tales como: número de expediente en el que se contengan el número de registro, el nombre del sindicato, el número de miembros vigente y la rama de la industria a la que pertenezca, por lo que, se hace del conocimiento de quienes pretendan participar en la elección, que aquellos padrones que carezcan de la misma, no serán considerados para los fines de la presente.

II. Para efectos de la instalación de las convenciones, a la persona que la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, designe.

III. El Director General de Inspección Federal del Trabajo, comisionará a los Inspectores Federales del Trabajo que requiera la Dirección General de Registro de Asociaciones para dar cumplimiento a los procesos en que deban intervenir.

Segunda. En consecuencia, se convoca a las personas trabajadoras y a las y los patrones, para elegir a sus representantes ante el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para el período que inicia el primero de julio de dos mil veintitrés y que concluye el treinta de junio del año dos mil veintisiete, en razón de un representante propietario y uno suplente, procurando que el propietario sea del mismo género que su suplente, esto por cada uno de los siguientes doce grupos en que se distribuyen las actividades económicas en términos del artículo 678, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo:

I. PRIMER GRUPO

Industrias manufactureras.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la transformación mecánica, física o química de materiales o sustancias con el fin de obtener productos nuevos; al ensamble en serie de partes y componentes fabricados; a la reconstrucción en serie de maquinaria y equipo industrial, comercial, de oficina y otros, y al acabado de productos manufacturados mediante el teñido, tratamiento calorífico, enchapado y procesos similares; la mezcla de productos para obtener otros diferentes, como aceites, lubricantes, resinas plásticas y fertilizantes.

II. SEGUNDO GRUPO

Minería.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la extracción de petróleo y gas; así como, a la explotación de minerales metálicos y no metálicos.

III. TERCER GRUPO

Comercio al por mayor y al por menor.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la compra-venta (sin transformación) de bienes de capital, materias primas y suministros utilizados en la producción, y de otros bienes para ser revendidos a otros comerciantes, distribuidores, fabricantes y productores de bienes y servicios; a la compra-venta (sin transformación) de bienes para el uso personal o para el hogar para ser vendidos a personas y hogares, aunque en algunas ocasiones esos productos también se comercializan a negocios, como el comercio de gasolina o de automóviles.

IV. CUARTO GRUPO

Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la siembra, cultivo y cosecha de especies vegetales; a la cría y explotación de animales en ambientes controlados; al cuidado, aprovechamiento y recolección de recursos forestales; a la pesca, caza y captura de animales, así como a la realización de actividades de apoyo relacionadas con el sector, entre ellas cabe señalar el beneficio de algodón.

V. QUINTO GRUPO

Construcción.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la edificación; a la construcción de obras de ingeniería civil; a la realización de trabajos especializados de construcción como preparación de terrenos, y a la supervisión de la construcción de las obras con la finalidad de que se respeten los tiempos programados, así como la calidad conforme a lo estipulado y la reglamentación vigente de la construcción de las obras, así como la fabricación y elaboración de materiales de construcción y edificación.

VI. SEXTO GRUPO

Servicios de hospedaje, preparación de alimentos y bebidas, esparcimiento, culturales y deportivos.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente a proporcionar servicios de alojamiento temporal en hoteles, moteles, hoteles con casino, cabañas, villas y similares, campamentos y albergues recreativos; casas de huéspedes, pensiones y departamentos amueblados con servicios de hotelería; a la preparación de alimentos y bebidas para consumo inmediato en las instalaciones de la unidad económica o para llevar; a la preparación de alimentos por encargo, y a la preparación y servicio de bebidas alcohólicas para consumo inmediato; los servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos.

VII. SÉPTIMO GRUPO

Servicios educativos.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente a ofrecer servicios de enseñanza y capacitación en una gran variedad de materias.

VIII. OCTAVO GRUPO

Transporte.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente al transporte de personas y de carga, a proporcionar servicios especializados relacionados directamente con el transporte, y al almacenamiento de bienes.

IX. NOVENO GRUPO

Servicios de salud y asistencia social.

Comprende unidades económicas dedicadas a proporcionar servicios de cuidados de la salud y asistencia social.

X. DÉCIMO GRUPO

Negocios, servicios profesionales, financieros e inmobiliarios y otros.

Comprende a las unidades económicas que se clasifican en el primer subsector proporcionando servicios que por lo regular son parte integral de las actividades de las unidades económicas que se encuentran en todos los sectores de la economía, como: administración de negocios, contratación y colocación de personal, preparación de documentos, fotocopiado, fax, acceso a computadoras y afines, recepción de llamadas telefónicas, cobranza, organización de viajes, vigilancia y seguridad, limpieza de inmuebles, y empacado y etiquetado de bienes propiedad de terceros; manejo de residuos y de remediación a zonas dañadas por materiales o residuos peligrosos, o residuos no peligrosos, como recolección de residuos, tratamiento de residuos peligrosos, disposición de residuos, recuperación y clasificación de materiales reciclables no peligrosos, y rehabilitación y limpieza de zonas contaminadas; cuya actividad consiste en prestar servicios profesionales, científicos y técnicos; a dirigir y controlar a otras unidades económicas de un mismo grupo (subsidiarias); la reparación y al mantenimiento; al cuidado personal y al cuidado (distinto de la reparación y mantenimiento) de efectos y artículos personales; apoyo (promoción, representación y defensa) a los intereses de distintos grupos; hogares como empleadores de personal que a cambio de una remuneración realiza labores domésticas; a la regulación de la emisión y circulación de la moneda (banca central); a la intermediación crediticia y financiera no bursátil; a las actividades bursátiles, cambiarias y de inversión financiera; a la emisión de pólizas de seguros y suscripción de pólizas de fianzas; a proporcionar servicios relacionados con los seguros y fianzas; a la administración de fondos para el retiro, y sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro y fondos de inversión; a los servicios inmobiliarios, al alquiler de bienes muebles y al alquiler de bienes intangibles.

XI. DÉCIMO PRIMER GRUPO

Telecomunicaciones.

Comprende los servicios de telefonía, telegrafía e Internet. También aquellas actividades dedicadas principalmente a producir, administrar, explotar o distribuir productos protegidos por la ley de derechos de autor; las dedicadas a la producción, manejo y distribución de información y productos culturales; las que proporcionan los medios para transmitir o distribuir estos productos, la información o las comunicaciones; y las que procesan información. Incluye la industria fílmica y del video, e industria del sonido, radio y televisión, otras telecomunicaciones.

XII. DÉCIMO SEGUNDO GRUPO

Generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas.

Comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica; al suministro de gas natural por ductos al consumidor final; a la captación, potabilización y suministro de agua, y a la captación y tratamiento de aguas residuales.

Tercera. Los padrones y credenciales deberán presentarse entre las nueve horas y las quince horas de los días hábiles comprendidos desde la fecha de emisión de la presente, hasta el treinta y uno de mayo de dos mil veintitrés, ante la Dirección General de Registro de Asociaciones, en el domicilio ubicado en: Boulevard Adolfo López Mateos 1968, Colonia Los Alpes, Alcaldía Álvaro Obregón, C.P. 01010, en la Ciudad de México.

Las credenciales serán entregadas a cualquiera de los delegados acreditados en el domicilio señalado en el párrafo que antecede, en los días y horas habilitados para recepción de documentos y hasta el 23 de junio de 2023 previo a la instalación de las convenciones.

Cuarta. Las convenciones se celebrarán el veinticinco de junio de dos mil veintitrés, a razón de una convención por cada grupo establecido en la **Base Segunda**, en el domicilio ubicado en: Carretera Picacho Ajusco número 714, Colonia Torres de Padierna, Demarcación Territorial Tlalpan, C.P. 14209, en la Ciudad de México, según se detalla a continuación:

I. En el caso de aquéllas correspondientes a las personas trabajadoras, a las diez horas, y

II. Por lo que respecta a las y los patrones, a las dieciséis horas.

En caso de que no concurra ningún delegado o patrón independiente a alguna de las convenciones, la facultad de designar a su representante la tendrá la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en términos del artículo 554, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Quinta. Los representantes de las personas trabajadoras y de las y los patrones en el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, deberán cumplir con los requisitos de elegibilidad establecidos en el artículo 556 de la Ley Federal del Trabajo, así como los descritos en la presente convocatoria y, en términos de la Guía del Proceso de Elección de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones ante el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos .

Sexta. Asimismo, quienes concurran a las convenciones descritas procurarán que en sus designaciones tomen en cuenta la paridad de género entre las personas que participen en la elección de sus representantes propietarios y suplentes que integrarán el Consejo, además de la equidad y representatividad de las diversas regiones del país, de las micro y pequeñas empresas, así como del sector económico por el que participan.

En caso de que alguna persona electa como representante, no cumpla con los requisitos de elegibilidad establecidos en la Ley Federal del Trabajo y con los descritos en la presente convocatoria, la elección se tendrá por no hecha, quedando la facultad para llevar a cabo dicho nombramiento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Cabe destacar que, la selección de representantes se apegará a los términos previstos por la ley y la presente Convocatoria, asegurando que todas las fases del proceso se encuentren libres de prácticas discriminatorias, en razón de discapacidad, género, etnia, sexo, color de piel, opinión política, o cualquier otra índole.

Séptima. La representación de las personas morales será revisada por la Dirección General de Registro de Asociaciones acorde con lo previsto por la Ley Federal del Trabajo, conforme a las siguientes reglas:

I. En el caso de los patrones independientes que deseen participar y sean personas morales, deberán concurrir a través de quien acredite contar con su representación en términos del artículo 692 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, mediante la exhibición de documentos en original y copia simple que lo acrediten. En caso de que el representante comparezca mediante carta poder suscrita por dos testigos, conforme al artículo 653 fracción III de dicha Ley, deberá acreditar la personalidad de quien se la haya extendido conforme al citado artículo 692 fracción III en los términos descritos, adicionalmente deberá acompañar copia de la cédula de identificación fiscal.

II. Los sindicatos de trabajadores y de patrones, deberán acreditar la personalidad en términos de los artículos 376 y 692 de la Ley Federal del Trabajo, presentando, de manera enunciativa más no limitativa, los documentos que lo acrediten como apoderado, representante, secretario general o directivo, según corresponda.

III. Deberán presentar identificación oficial vigente en original y copia simple para ser cotejadas.

Octava. La Dirección General de Registro de Asociaciones, pondrá a disposición, en el portal de internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una “Guía del Proceso de Elección de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones ante el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos”.

Novena. La interpretación de la presente convocatoria corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para analizar el cumplimiento de la presente Convocatoria, se estará a los principios que prevé la Ley Federal del Trabajo.

Décima. Publíquese la presente Convocatoria en el Diario Oficial de la Federación y en dos periódicos de circulación nacional.

Dado en la Ciudad de México, a 9 de mayo de dos mil veintitrés.- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, **Luisa María Alcalde Luján**.- Rúbrica.

RESPUESTAS a los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, publicado el 15 de julio de 2022.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

OMAR NACIB ESTEFAN FUENTES, Director General de Previsión Social y Presidente del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con fundamento en los artículos 16, 18, 26, y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 19-B de la Ley Federal de Derechos; 4 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 10, fracción II, 24, 25, 35, fracción VII, Tercero y Séptimo, Transitorios del Decreto por el que se expide la Ley de Infraestructura de la Calidad y se abroga la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 33, del Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización; 22 fracciones XIX y XXIII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; NOVENO, fracción I, y DECIMO, del Acuerdo por el que se establecen la organización y las Reglas de Operación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CONSIDERANDO

Que con fecha 15 de julio de 2022, en cumplimiento con el artículo 35 fracción V, de la Ley de Infraestructura de la Calidad, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a efecto de que los interesados presentarán sus comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo**.**

Que como consecuencia de lo anterior, presentaron comentarios los promoventes siguientes:

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

22. CFE / Dirección Corporativa de Administración: Enrique Jiménez Vargas.
23. SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.
24. CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.
25. Colegio de Salud Ocupacional Coahuila Sureste, A.C.: Dr. Víctor Carral Gil.
26. CANIETI / AMITI.
27. Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.
28. ANCE.
29. Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.
30. Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.
31. COCOESST GUANAJUATO.
32. Asociación Mexicana de Empresas de Capital humano, A.C.
33. Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.
34. Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM: Dr. Rodolfo Nava Hernández.
35. Karla Paola Jiménez Villa.
36. Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.
37. CANAMI.
38. STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.
39. Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.
40. Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.
41. UNAM FES ACATLÁN.
42. Abogados Camargo: José Enrique Camargo Núñez Mora.
43. Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.
44. Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.
45. HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.
46. IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.
47. Víctor Ali Rozz de la Fuente.
48. Verónica Veka Hernández Guadarrama
49. SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz.
50. CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila
51. INFOTEC: Lic. José Alfonso Aparicio Velazquez
52. INFOTEC: Agustín Vázquez Zarate
53. INFOTEC: Araceli Vázquez Zarate
54. INFOTEC: Samuel Gerardo Muñoz Matta
55. INFOTEC: Sandra Ivete Tellez Zarza
56. INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez
57. INFOTEC: Ivón González Cárdenas
58. INFOTEC: Alma Elizabeth Laure Camacho
59. ICC MÉXICO: Claus von Wobeser
60. INFOTEC: Juan Ruiz Ortega
61. Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

62. Consejo de EMPRESAS GLOBALES
63. PASS WORK: Paola Tabachnik Bessudo
64. Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo
65. INMUJERES: Carolina Maldonado Pacheco
66. ISSSTE: Luis Olivera Quintero
67. Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima
68. IVAGIR Consultores en Seguridad: Ricardo Palafox
69. Brive Soluciones: Yetlanezi Durán Villalobos
70. Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE
71. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.
72. Syngenta: Rafael Juárez Ramírez
73. MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán
74. Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

Que dentro del término previsto por el artículo 35, de la Ley de Infraestructura de la Calidad, y 33 del Reglamento de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, procedió a estudiar los comentarios recibidos y emitió las respuestas respectivas, resolviendo incorporar las respuestas procedentes de los promoventes y, como consecuencia, modificar el Proyecto de Norma Oficial Mexicana señalado, por lo que se acordó solicitar a esta Secretaría la publicación de dichas respuestas en el Diario Oficial de la Federación.

Que en atención a las anteriores consideraciones se publican las siguientes:

RESPUESTAS A LOS COMENTARIOS RECIBIDOS RESPECTO DEL PROYECTO DE NORMA OFICIAL MEXICANA PROY-NOM-037-STPS-2022, TELETRABAJO-CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FUNDAMENTO LEGAL

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

…con fundamento en el artículo-123 Constitucional apartados A y B…

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), emite las normas oficiales mexicanas conforme a lo previsto en el apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Además de la fundamentación del proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, (NOM37) se sugiere incluir los art. 1, 123, de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales y los Convenios de la OIT suscritos por el Estado mexicano. A todo el contenido de la NOM 37 se sugiere se agreguen disposiciones que garanticen la bilateralidad del derecho laboral que tiende a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que el fundamento legal que se utiliza para la emisión de la NOM que nos ocupa, corresponde precisamente a la que establece las facultades para su emisión, no obstante que en el mundo del trabajo también existe otro tipo de ordenamientos que se concatenan con los derechos laborales de los trabajadores a nivel internacional.

ÍNDICE

Promovente 20

Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.

GUIA DE REFERENCIA 1. Política de Teletrabajo.

GUIA DE REFERENCIA 2. Selección de candidatos para el Teletrabajo.

GUIA DE REFERENCIA 3. Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

GUIA DE REFERENCIA 4. Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar.

GUIA DE REFERENCIA 5. Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que las Guías de referencia se reacomodan y pasan a ser apéndices informativos, para quedar de la manera siguiente:

"Apéndice 1. Política de Teletrabajo (informativo)

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

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

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

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

Promovente 24

CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.

ÍNDICE

TRANSITORIOS

GUIA DE REFERENCIA 1. Política de Teletrabajo.

GUIA DE REFERENCIA 2. Selección de candidatos para el Teletrabajo.

GUIA DE REFERENCIA 3. Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

GUIA DE REFERENCIA 4. Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar.

GUIA DE REFERENCIA 5. Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que las Guías de referencia se reacomodan y pasan a ser apéndices informativos, para quedar en los términos de la respuesta que se da al Promovente 20, Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado

Promovente 37

CANAMI.

1. Objetivo 2. Campo de aplicación 3. Referencias normativas 4. Definiciones 5. Obligaciones del patrón 6. Obligaciones de las personas teletrabajadoras 7. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo 8. Capacitación y adiestramiento 9. Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad 10. Verificación 11. Concordancia con normas internacionales 12. Bibliografía Artículos Transitorios Apéndices (informativos)

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el índice de la NOM queda de la manera siguiente:

1. Objetivo; 2. Campo de aplicación; 3. Referencias; 4. Definiciones; 5. Obligaciones del patrón; 6. Obligaciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo; 7. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo; 8. Capacitación y adiestramiento; 9. Organismos de Evaluación de la Conformidad; 10. Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad; 11. Vigilancia; 12. Bibliografía; 13. Concordancia con normas internacionales: TRANSITORIOS Apéndice 1. Política de Teletrabajo (informativo); Apéndice 2. Selección de candidatos para el Teletrabajo (informativo); Apéndice 3. Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo (informativo); Apéndice 4. Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar (informativo); Apéndice 5. Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica (informativo)

PREFACIO

Promovente 14

A. Bouzas.

1.- En primer lugar, estimo que es necesario dejar claramente establecido si es la STPS o el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST) de la STPS la instancia responsable de elaborar el proyecto de norma.

Aprecio que la responsabilidad en la elaboración y aprobación del PROY-NOM 37 es de CCNNSST porque se dice que el indicado comité se integra con.

1 - Confederación de Trabajadores de México;

2.- Confederación Regional Obrera Mexicana;

3.- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos;

4.- Congreso del Trabajo, y se abstiene de referir que por acuerdo publicado el 29 de diciembre de 2022 se incorporó: Las que sean propuestas a petición del Presidente o de los miembros del Comité, de acuerdo a los temas que se vayan a tratar en las sesiones.

En contradicción con la integración del Comité

RESPUESTA:

Gracias por el comentario, lo que nos permite aclararle que el anteproyecto lo elabora la Autoridad Normalizadora, como lo establece la Ley de Infraestructura de la Calidad, y el Órgano Colegiado, que es el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo es quien lo aprueba.

Por otra parte, la integración actual del comité se encuentra contenida en el acuerdo por el que se establecen la organización y las Reglas de Operación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 2020.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

Eliminar las siguientes instituciones que fueron duplicadas:

- Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, COFEPRIS;
- Petróleos Mexicanos, PEMEX;
- Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX;
- Confederación de Cámaras Industriales, CONCAMIN;
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC;
- Secretaría de Energía, SENER;
- Secretaría de Economía, SE;
- Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS;
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, SSPC;
- Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM;
- Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM.

RESPUESTA:

Agradecemos su comentario y le aclaramos que la aparente duplicidad obedece a que en el primer listado aparecen los que tienen la responsabilidad en la elaboración y aprobación del PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, como integrantes del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en el segundo listado figuran las representaciones de organizaciones, instituciones, dependencias y empresas que participaron en revisión del Proyecto de Norma Oficial Mexicana, tomando como base el Anteproyecto que la Autoridad Normalizadora elaboró.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Prefacio en el segundo párrafo. Se sugiere emplear el término completo "epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)" en lugar de sólo "COVID-19". **…** Entre las medidas adoptadas durante la contingencia sanitaria, por COVID 19, el trabajo a distancia ha demostrado ser un mecanismo efectivo para el debido cumplimiento de las actividades laborales privilegiando la prevención de contagios, además de que ha propiciado la generación de eficiencias y beneficios a empresas y trabajadores que lo han implementado debido a la disminución de desplazamientos, reducción del ausentismo laboral y el posicionamiento de las tecnologías de la información y de las comunicaciones como instrumento principal para el desempeño de las funciones.

Asimismo, el teletrabajo es un mecanismo efectivo que contribuye a la inserción de las personas con discapacidad en la vida laboral, con lo cual las personas empleadoras pueden promover dentro de sus negocios y labores su inclusión.

Las personas empleadoras, pueden acceder a los incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad inclusive, de ser el caso, ser beneficiarias de los estímulos fiscales aplicables en el ejercicio fiscal correspondiente.

Es por ello que en el Proyecto se contemplaron las condiciones elementales y las medidas específicas de prevención que deberán adoptarse en los lugares de trabajo que determinen de común acuerdo los patrones y las personas teletrabajadoras, ello con el fin de prevenir eventos que pongan en peligro su integridad física, su vida y su salud a través de una normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo acorde con los avances tecnológicos y con enfoque inclusivo, preventivo de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.”

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la NOM definitiva que se aprobada por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo no llevará prefacio, no obstante, apreciamos y agradecemos sus comentarios.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Con más del 25 por ciento de su jornada laboral semanal.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que su propuesta no es coincidente con el porcentaje de jornada establecido en la Ley Federal del Trabajo, no obstante, se ajustó al interior de la NOM para que el porcentaje al que se refiere en sus comentarios sea en función de la jornada laboral contenida en el contrato.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

Incluir para efectos de la motivación de la norma la información pública generada mediante el INEGI acerca de la superficie de las viviendas en México. Así como el número promedio de personas que habitan el hogar en México que asciende a 3.6 personas. Lo anterior en adición a los datos duros con los que pueda contar esta H. Autoridad que reflejen las condiciones que permiten arribar a la cifra de 13 millones de personas que están en posibilidad de desempeñar la modalidad de teletrabajo conforme a las condiciones que señala el propio proyecto. Propuesta de cambio / modificación párrafo quinto del Prefacio: La presente Norma Oficial Mexicana aplicará de conformidad a la Ley Federal del Trabajo sólo a aquellas actividades que se desempeñen en el domicilio elegido por las personas teletrabajadoras entendiéndose por estas a aquellas que presten sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del Patrón. Lo anterior, siempre que dichas actividades se presten de forma regular en el domicilio elegido y constituyan más del cuarenta por ciento de sus labores e impliquen el uso de las tecnologías de la información y comunicación, primordialmente para el contacto y mando entre la persona teletrabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el Patrón. Así mismo en caso de modificación de la condición de trabajo presencial a teletrabajo la aplicación de la presente NOM estará condicionada a que dicha relación de teletrabajo se haya establecido de forma voluntaria y por escrito entre el Patrón y trabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la NOM definitiva que se aprobada por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo no llevará prefacio, no obstante, apreciamos y agradecemos sus comentarios.

1. Objetivo:

Promovente 3

CIS CONSULTORES: Leandro Manuel Lamas Stala.

“Objetivo de la Norma Se define como el de: Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medio ambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios. En este punto sería recomendable no utilizar la alocución de “prestan sus servicios”, a efectos de que no existan dudas que el campo de aplicación se dirige específicamente a trabajadores subordinados.”

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se ajusta el objetivo para quedar de la manera siguiente:

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 medio ambiente seguro y saludable en su entorno laboral.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades laborales, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo o en los lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, en donde las personas teletrabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes, enfermedades y riesgos a su salud, así como promover un medioambiente seguro, adecuado para el desempeño de las actividades y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera

Prevenir los riesgos que puedan afectar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 20

Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo necesarias en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios”.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 24

CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo **necesarias** en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios".

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, en donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir enfermedades y riesgos a su salud, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

promover un medio ambiente seguro, saludable y libre de violencia

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Establecer las condiciones de seguridad, salud **y TIC bajo las cuales prestan sus servicios las personas teletrabajadoras, promoviendo un ambiente seguro y saludable en lugar donde realicen sus actividades**

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Establecer las condiciones esenciales de seguridad y salud, así como los posibles factores de riesgos ergonómicos o psicosociales en cualquier lugar en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, con la finalidad de prevenir accidentes, enfermedades, y promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Establecer las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 37

CANAMI.

Establecer las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el desempeño de sus actividades a través de un entorno seguro.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.

Promover las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, así como promover un medio ambiente seguro y saludable y libre de violencias en el entorno en el que prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno físico y virtual en el que prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, en donde las personas bajo la modalidad de teletrabajo realicen sus actividades, a fin de prevenir enfermedades y riesgos a su salud, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios

Proponemos eliminar el término “teletrabajador(a)” que no se usa en la LFT y estigmatiza y da pie a prácticas discriminatorias.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadores realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades que puedan derivar del trabajo, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Se sugiere acotar a las actividades relacionadas con el trabajo para que únicamente se refiera a las “actividades laborales”.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que se trata de una NOM que aplica a los centros de trabajo que tengan personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, lo que implica que son para actividades laborales, no obstante agradecemos su comentario.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

1. Objetivo Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deberán observar en primer lugar el trabajador en modalidad de teletrabajo y de las cuales se deberá cerciorar el patrón que se esté dando cabal cumplimiento en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que se prestan sus servicios.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en términos de la respuesta que se da al promovente 3, Cis Consultores Leandro Manuel Lamas Stala

2. Campo de aplicación:

Promovente 14

A. Bouzas.

La presente Norma Oficial Mexicana rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los patrones, sindicatos titulares del contrato colectivo del centros de trabajo y lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se ajusta el campo de aplicación para quedar de la manera siguiente:

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

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Campo de aplicación La presente Norma Oficial Mexicana rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los patrones, centros de trabajo y lugares de trabajo que tengan personas, en la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se ajusta el campo de aplicación como se indicó en la respuesta que se da al promovente 3, Bouzas.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

La presente Norma Oficial Mexicana rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los patrones, centros de trabajo y lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras, a quienes en lo conducente también les aplica.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se ajusta el campo de aplicación como se indicó en la respuesta que se da al promovente 3, Bouzas.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

La presente Norma Oficial rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los patrones, centros de trabajo, **sindicatos** y lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras y su **alcance es también aplicable a las propias personas teletrabajadoras.**

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se ajusta el campo de aplicación como se indicó en la respuesta que se da al promovente 3, Bouzas.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

La presente Norma Oficial Mexicana rige en toda la República y aplica a todos los patrones, centros de trabajo y lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras dentro de la República Mexicana.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se ajusta el campo de aplicación como se indicó en la respuesta que se da al promovente 3, Bouzas.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

2. Campo de aplicación La presente Norma Oficial Mexicana rige en toda la República Mexicana y aplica en todos los lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras, con más del 40 por ciento de su jornada laboral semanal.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se ajusta el campo de aplicación como se indicó en la respuesta que se da al promovente 3, Bouzas.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

2. Campo de aplicación: La presente Norma Oficial Mexicana rige en toda la República Mexicana y aplica a todos los patrones, centros de trabajo y lugares de trabajo que tengan personas teletrabajadoras entendiéndose por estas a aquellas que presten sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del Patrón. Lo anterior, siempre que dichas actividades se presten de forma regular en el domicilio elegido y constituyan más del cuarenta por ciento e impliquen el uso de las tecnologías de la información y comunicación, primordialmente para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el Patrón. Así mismo en caso de modificación de la condición de trabajo presencial a teletrabajo la aplicación de la presente NOM estará condicionada a que dicha relación de teletrabajo se haya establecido de forma voluntaria y por escrito entre el Patrón y trabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se ajusta el campo de aplicación como se indicó en la respuesta que se da al promovente 3, Bouzas.

3. REFERENCIAS

Promovente 7

STPS Oficina de Represent. Querétaro: Guadalupe Jiménez Gómez.

Adicional a las normas ya señaladas en el PROY-NOM-037-STPS-2022, es necesario agregar las normas NOM-036-1-STPS-2018 y NOM-035-STPS-2018, ya que de ellas derivan, conceptos que pueden aclarar puntos señalados en el proyecto de norma PROY-NOM-037-STPS-2022

NORMA Oficial Mexicana NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control.

Ya que su objetivo es Establecer los elementos para identificar, analizar, prevenir y controlar los factores de riesgo ergonómico en los centros de trabajo derivados del manejo manual de cargas, a efecto de prevenir alteraciones a la salud de los trabajadores.

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

Ya que su objetivo es Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que la NOM-036-STPS-2018 no es invocado en el cuerpo de la norma.

Promovente 14

A. Bouzas.

Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan, que aplican a los centros de trabajo, teniéndo necesariamente un carácter vinculatorio para las personas teletrabajadoras 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

3.3 Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se recorre la lista del proyecto.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que en este capítulo solo figuran aquellas NOM a las que se les invoca en el cuerpo de la NOM.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

. La persona empleadora/ Las personas empleadoras.

• La o el patrón El trabajador y la trabajadora / Los trabajadores y las trabajadoras (en la modalidad de teletrabajo).

• El teletrabajador y la teletrabajadora / Los teletrabajadores y las teletrabajadoras.

• La persona trabajadora/Las personas trabajadoras. (en la modalidad de teletrabajo)

• La persona teletrabajadora/ Las personas teletrabajadoras.

Persona trabajante / Las personas trabajantes. (en la modalidad de teletrabajo)

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el término y definición de persona teletrabajora, por persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, para quedar como persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar(es) fijo(s), distinto(s) al centro de trabajo, y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores de Teletrabajo.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan, que aplican a los centros de trabajo, tanto para patrones como a las personas teletrabajadoras, en lo conducente.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica el párrafo para quedar de la manera siguiente: “Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan”

Promovente 37

CANAMI.

Esta Norma Oficial Mexicana se complementa con las siguientes Normas Oficiales Mexicanas, sus modificaciones o aquellas que las sustituyan.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica el párrafo para quedar de la manera siguiente: “Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan”

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

3. Referencias

Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan, que aplican a los centros de trabajo, sin que éstas tengan necesariamente un carácter vinculatorio para las personas teletrabajadoras.

3.1 NOM-001-STPS-2008 Edificios, locales e instalaciones

3.2 NOM-002-STPS-2010 Prevención y protección contra incendios

3.3 NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

3.4 NOM-025-STPS-2008 Iluminación

3.5 NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.

3.6 NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica el párrafo para quedar de la manera siguiente: “Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan”

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

Se sugiere incluir el inciso 3.4 para quedar como sigue:

3. Referencias

Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan, que aplican a los centros de trabajo, sin que éstas tengan necesariamente un carácter vinculatorio para las personas teletrabajadoras.

3.1 NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

3.2 NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.

3.3 NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención.

3.4 NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se ajusta el apartado de Referencias como se indicó en la respuesta que se da al promovente 7. STPS Oficina de Representación en Querétaro: Guadalupe Jiménez Gómez. Además se aclara que la NMX-R-025-SCFI-2015 es una norma de carácter voluntario.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.

Hacemos la petición de corrección de la misma en los siguientes términos: "Para la correcta aplicación de esta Norma, es necesario atender a lo dispuesto en las siguientes Normas Oficiales Mexicanas: NOM-019; NOM-030; NOM-035."

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se ajusta el apartado de Referencias como se indicó en la respuesta que se da al promovente 7. STPS Oficina de Representación. Querétaro: Guadalupe Jiménez Gómez.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

3. Referencias Para la correcta interpretación de la presente Norma se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas vigentes, o las que las sustituyan, que aplican a los centros de trabajo, las cuales deben ser observadas por el trabajador en la modalidad de teletrabajo y el patrón según el caso en que les aplique.

3.3 NOM-035-STPS-2018

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se ajusta el apartado de Referencias como se indicó en la respuesta que se da al promovente 7. STPS Oficina de Representación. Querétaro: Guadalupe Jiménez Gómez.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Hay que especificar que los FPST que enuncia la NOM 035, no necesariamente corresponden al Teletrabajo

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no es en este capitulado en donde se deben realizar este tipo de aclaraciones.

4. Definiciones:

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere agregar la definición de “Accesibilidad”.

Accesibilidad. Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que no existe alguna disposición en donde se retome la necesidad del uso de esta definición, que nos solamente propone sea para las condiciones físicas sino también las que se relacionen con las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Se sugiere ordenar alfabéticamente la totalidad de las definiciones contenidas en el glosario.

RESPUESTA:

Procede su comentario. Muchas gracias por el comentario. Así se hará.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Para poder realizar una buena evaluación y tener una cedula de verificación conforme a la norma, se sugiere agregar y modificar estas definiciones.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. Cada una de las definiciones se analizan a la luz de los comentarios de todos los promoventes, como más adelante podrá identificar en este documento.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Factor de riesgo: la circunstancia o situación que aumente la probabilidad de que un riesgo se materialice y describe las consecuencias negativas en el supuesto de materializarse el riesgo, indicando los objetivos y metas que en su caso se afectarían

RESPUESTA:

No procede el comentario, en virtud de que ya se cuenta con dos definiciones que consideran a los factores de riesgo, tanto ergonómico, como psicosocial, que son los que de manera puntual se incorporan en el cuerpo de la norma.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Además de las definiciones contenidas en el proyecto NOM 37 se sugiere incluir las siguientes definiciones:

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. Cada una de las definiciones se analizan a la luz de los comentarios de todos los promoventes, como más adelante podrá identificar en este documento.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Las definiciones se pueden organizar en orden sistemático, en donde los conceptos generales deben preceder a los conceptos menos generales.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. Las definiciones aparecerán en la NOM en orden alfabético, como más adelante podrá identificar en este documento.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Se recomienda incluir algunas consideraciones adicionales en el apartado de definiciones, así como incluir definiciones que hace referencia el proyecto de norma:

• Accidente de trabajo. Acotar que se consideraría únicamente accidente de trabajo al que ocurra dentro del lugar de trabajo designado y acordados con el patrón y durante su jornada de trabajo.

• Carga de trabajo. No generalizar el concepto necesariamente con consecuencias negativas y que pueden ser de diversa naturaleza.

• Enfermedad de Trabajo. Reducir la ambigüedad en el texto y especificar que deriva “directamente”.

• Lugar de trabajo. Dar mayor claridad en su redacción porque posibilita que se realicen trabajos en ubicaciones distintas al domicilio del teletrabajador. O, en su caso, establecer que los acuerdos respecto al lugar de trabajo deben constar por escrito.

• Persona teletrabajadora/teletrabajo. Homologar la definición con la Ley Federal del Trabajo y establecer que representa el cuarenta por ciento de su jornada laboral en lugar distinto y fuera al centro de trabajo, el domicilio de la persona trabajadora o en el domicilio elegido por ésta.

• Reversibilidad. Incluir el derecho del patrón para hacer la reversibilidad y su facultad para realizarla con un aviso previo con cierto tiempo de anticipación, pero no sujeto al acuerdo con el colaborador.

• Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo. Especificar el tipo de revisión, por ejemplo, que sea una revisión documental.

RESPUESTA:

Muchas gracias por sus comentarios. Cada una de las definiciones se analizan a la luz de los comentarios de todos los promoventes, como más adelante podrá identificar en este documento.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

Para poder realizar una buena evaluación y tener una cedula de verificación conforme a la norma, se sugiere agregar y modificar estas definiciones.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. Cada una de las definiciones se analizan a la luz de los comentarios de todos los promoventes, como más adelante podrá identificar en este documento.

4.1 Accidente de trabajo:

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que la definición queda de la manera siguiente: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

Se sugiere que diga:

“La ocurrencia de situaciones que pongan en peligro la vida e integridad de la persona trabajadora cuando se encuentre Teletrabajando, deberá ser reportada a la STPS e inmediatamente clasificada como posible accidente de trabajo y ser atendida consecuentemente con la intervención de la persona empleadora ante los servicios médicos de la institución aseguradora correspondiente y ser tratada conforme la normatividad aplicable”

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición en los términos de la respuesta que se da a la promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Se sugiere eliminar está definición y hacer referencia al artículo 474 de la LFT que ya regula específicamente la definición de Accidente de Trabajo.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da a la promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Cualesquiera que sean el tiempo, lugar y el área trabajo en que se preste.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición en los términos de la respuesta que se da a la promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Accidente de Trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la desaparición derivada de un acto delincuencial, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Incluyendo aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona, directamente de su domicilio al lugar o al centro de trabajo y viceversa, durante o con motivo del trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición en los términos de la respuesta que se da a la promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Accidente de Trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la Muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Incluye a aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona teletrabajadora, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o al centro de trabajo y viceversa, durante o con motivo del trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición en los términos de la respuesta que se da a la promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Comentario

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior al momento del accidente, o la muerte, así como alteraciones somatopsíquicas ocasionadas por alteraciones en la salud derivadas de la exposición a factores de riesgo psicosocial o la desaparición forzada derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición en los términos de la respuesta que se da a la promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Comentario

Accidente de trayecto: Cuando por indicaciones del patrón o necesidades laborales el teletrabajador se traslada directamente de su espacio de trabajo a otro y viceversa, para cumplir una tarea relacionada con su actividad laboral (como adquirir insumos para realizar sus actividades, reparación de equipo, desarrollar funciones de su puesto de trabajo).

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que está considerada esta condición en la definición de accidente de trabajo, para efectos de esta NOM.

Comentario

Alteraciones somato psíquicas: alteraciones en la salud mental ocasionadas por un daño físico, consecuencia de un accidente o enfermedad de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud que no es la intensión de esta NOM considerar que una persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo sienta una ansiedad extrema exagerada a causa de síntomas físicos, o que tenga pensamientos, sensaciones y comportamientos tan intensos relacionados con los síntomas que siente que no pueda, inclusive, realizar actividades de su vida cotidiana.

Comentario

Tecnoestrés: estado psicológico negativo relacionado con el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) o amenaza de su uso o cese en un futuro. Este estado está condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, que ocasiona un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que, no obstante que existen miramientos oportunos de que el tecnoestrés puede ser desencadenado por el Teletrabajo, esta NOM establece condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que evite llegar a estas consecuencias.

Comentario.

Doble jornada: Personas teletrabajadoras, que por el espacio geográfico en que desarrollan sus actividades remuneradas, se encuentran inmersas en el cuidado y sostenibilidad de la vida, que implican las siguientes actividades: a) Instrumentales como preparación de alimentos, limpieza de los espacios, actividades de mantenimiento, corresponsabilidad en actividades manuales y físicas de la pareja u otros miembros del hogar.

b) Sostén físico y/o emocional como administración de medicamentos, procuración de la salud mental, cuidado de menores, de adultos mayores, personas enfermas y personas con discapacidad y otros seres vivos (animales).

c) Sostén social, como administración de tiempos, espacios, recursos financieros, actividades de socialización y recreativa.

d) Sostén económico, como proveedores principales de la economía del hogar.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez de manera intrínseca se están considerando los supuestos que propone en su definición previsiones en la política que deba elaborar el patrón, para prevenir sobre este tema, factores de riesgo psicosocial.

Comentario

Equipo de trabajo personal: son las condiciones y materiales con que debe contar el teletrabajador para desempeñar su actividad laboral y evitar alteraciones en la salud, como equipo de cómputo con cámara, audífonos, micrófono, regulador de voltaje, paquetes de software y hardware, internet, aditamentos ergonómicos y posturales (no de otro tipo), filtros para luz azul en dispositivos digitales, y otros materiales para realizar las actividades laborales, así como consumibles.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que la incorporación tan puntual de accesorios y equipos que pudiere utilizar una persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo, podría confundir y comprometer indebidamente, ya que para las actividades de cada persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo pueden ser diferentes las necesidades para sus tareas laborales.

Comentario

Pausas físicas activas: implementación de diversas técnicas y estrategias de activación física, que se llevan a cabo en tres periodos cortos, máximo de 10 minutos cada uno, distribuidas a lo largo de la jornada laboral, que disminuyen la fatiga y el estrés, libera la tensión articular y muscular, favorece la circulación y cambio de posturas y mejora el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir la aparición de trastornos musculoesqueléticos ocasionados por posturas forzadas, sobrecarga física y movimientos repetitivos.

4… Pausas visuales activas: implementación de diversas técnicas y estrategias que permitan el descanso visual del teletrabajador durante la jornada. Descansar la vista por 20 segundos cada 10 o 20 minutos mirando a objetos que están a seis o más metros de distancia y parpadear frecuentemente para mantener los ojos humectados.

4… Pausas cognitivas activas: implementación de ejercicios mentales con una duración de 10-15 minutos, al inicio, a la mitad y al final de la jornada, como resolución de acertijos, crucigramas, comprensión de lectura, rompecabezas, colorear, etc, que promueven el rendimiento o mantenimiento de las funciones cognitivas de memoria, atención, concentración, creatividad, percepción y ejecución de tareas.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que estas pausas ya están consideradas en la política de trabajo, en lo que se refiere a establecer la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Comentario

Violencia digital en el teletrabajo: es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, en la que se expone, distribuye, difunde, exhibe, transmite, comercializa, oferta, intercambia o se comparten imágenes, audios o videos reales o simulados que ofenden, lastiman o desprestigian a una persona trabajadora y que le puede causar daño psicológico, emocional o físico en cualquier ámbito de su vida.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, conviene aclarar que en la definición de factores de riesgo psicosocial se señalan los acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia, por el trabajo desarrollado, en que se considera contemplada su propuesta.

Comentario

Transversalización de perspectiva de género en el teletrabajo: igualdad en las oportunidades laborales, considerando los roles e interacciones sociales en el teletrabajo y promover una cultura que permita que el sexo, el género y la orientación sexual no obstaculicen la óptima realización de su trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, el concepto motivo de su comentario ya se encuentra contemplado en la obligación de contar con una política de teletrabajo, que considere que se asegura el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Comentario

Jornada de trabajo: es el tiempo durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo. Dentro de la jornada laboral debe estipularse un tiempo fijo para toma de alimentos, cuya duración tendrá que apegarse a lo establecido en el Ley Federal del Trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, su propuesta ya se encuentra contemplada en la definición de desconexión al establecer que en horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo con el patrón y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior. Además se incorpora la acción en la obligación de contar con una política de teletrabajo que establezca la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Incluye a aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona teletrabajadora, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o al centro de trabajo y viceversa, durante o con motivo del trabajo. Incluye también a aquellos que se produzcan durante el desplazamiento de la persona teletrabajadora, en su domicilio o en otro lugar de trabajo alternativo, para realizar una actividad al servicio de la relación laboral o a favor de la entidad empleadora, así como los desplazamientos realizados fuera de su domicilio o de otro lugar alternativo de trabajo con motivo del cuidado de sus hijas/os.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MÉXICO, S.A. DE C.V.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Accidente de Trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Incluye a aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona teletrabajadora, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o al centro de trabajo y viceversa, durante o con motivo del trabajo, siendo los empleadores responsables de la salud y la seguridad de las personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MÉXICO, S.A. DE C.V.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

*Se sugiere solamente definir accidentes específicos que puedan ocurrir en el teletrabajo ya sea en alguno de los espacios convenidos o por fallas eléctricas de los equipos, utensilios o herramientas y tecnologías de la información y la comunicación (TIC) empleadas para llevar a cabo el teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud que debe ser más amplio el concepto del que supone solo el trabajo con utensilios o herramientas y tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Comentario 1

Reglamento Interior de Trabajo: es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento y **en cualquier lugar en el que exista una relación de trabajo. (art.422,LFT).**

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se incorpora en las obligaciones de patrón de contar con una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo.

Comentario 2

Comisiones mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, se conforman por igual número representantes del patrón y de personas trabajadoras y en las que existiendo en el centro de trabajo teletrabajo deberán estar integradas también por personas teletrabajadoras de manera proporcional encargadas de todo lo establecido y aplicable en el art.153-A al 153-X de la LFT conforme a la naturaleza de su composición.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se incorpora la definición para quedar en los términos siguientes: Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad: Aquella integrada por igual número de representantes de los trabajadores y los patrones en las empresas que tengan más de 50 trabajadores cumplimiento de lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

Comentario 3

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se conforman por igual número representantes del patrón y de personas trabajadoras y en las que existiendo en el centro de trabajo teletrabajo deberán estar integradas también por personas teletrabajadoras de manera proporcional para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se adiciona la definición para quedar en los términos siguientes: Comisión de Seguridad e Higiene: La comisión o comisiones de seguridad e higiene constituidas en los centros de trabajo en cumplimiento de lo establecido en el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y la NOM-019-STPS-2011, y que se compone por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, según exista contrato colectivo o reglamento interior de trabajo.

Comentario 4

Comisión de representantes de personas teletrabajadoras: se conforman por trabajadoras y trabajadores designados por las propias personas teletrabajadoras del centro de trabajo

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que para los efectos de la presente NOM son innecesarias.

Comentario 5

Contrato Colectivo de trabajo: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.(art.386,LFT)

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, como podrá observar se adiciona una obligación para el patrón a fin de que los lugares de trabajo propuestos por un trabajador aspirante a la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón, conforme al contrato colectivo o al reglamento interior de trabajo, deben ser fijos, siempre que éstos garanticen que se cuenta con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte *o la desaparición derivada de un acto delincuencial,* producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Incluye a aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona teletrabajadora, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o al centro de trabajo y viceversa, durante o con motivo del trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MÉXICO, S.A. DE C.V.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Añadir fracción señalada

4.1.1 Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado durante o con motivo del Teletrabajo que se caracteriza por presenciar una muerte en el trabajo o que representa un peligro real para la vida o la integridad física de la persona teletrabajadora y que le puede generar trastorno de estrés postraumático.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia.

Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

La definición de “accidente de trabajo” establecida en el Proyecto de NOM, es idéntica a la definición de “accidente de trabajo” establecida en el Artículo 474, de la Ley Federal del Trabajo, lo cual no puede ser, porque de entrada la modalidad del “teletrabajo” implica per se que el trabajador no estará presente en el centro de trabajo, si a caso acudirá en ocasiones esporádicas, además de que en el caso de los teletrabajadores su “lugar de trabajo” será principalmente su domicilio privado, por ello no puede establecerse de manera genérica que el viaje del domicilio al centro de trabajo está incluido en los accidentes de trabajo, pues en el caso del teletrabajo al lugar al que menos acudirá el teletrabajador será al centro de trabajo, y sus traslados serán mayor mente de un lugar de trabajo a otro (en caso de que así se designe), pero si su domicilio privado será su “lugar de trabajo” no habrá mayores traslados (de eso se trata el teletrabajo), y en esos supuestos tampoco puede establecerse que en cualquier momento se podrá dar el accidente de trabajo, ya que si “lugar de trabajo” del teletrabajador es su domicilio privado, no puede establecerse que en cualquier momento un accidente será “accidente de trabajo”, por lo que es importante precisar que en caso del teletrabajador el accidente será incluso en su domicilio, siempre y cuando esté a disposición del empleador, esto es dentro de su jornada de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MÉXICO, S.A. DE C.V.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.1 Accidente de Trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Incluye a aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona teletrabajadora, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o al centro de trabajo y viceversa, durante o con motivo del trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por m lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MÉXICO, S.A. DE C.V.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

4.1 Accidente de Trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo. Incluye a aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona teletrabajadora, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o al centro de trabajo y viceversa, durante o con motivo del trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por m lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MÉXICO, S.A. DE C.V.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

4.1 Accidente de Trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Incluye aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona teletrabajadora, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o al centro de trabajo y viceversa, durante o con motivo de trabajo. Para efectos de verificar la actualización del accidente de trabajo que suceda en el lugar donde el trabajador desempeñe su teletrabajo y el patrón lo haya consentido previamente, este debe ocurrir únicamente en el horario contemplado en el contrato de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MÉXICO, S.A. DE C.V.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

Comentario 1

4.1 Accidente de trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior al momento del accidente, o la muerte, así como alteraciones somatopsíquicas ocasionadas por alteraciones en la salud derivadas de la exposición a factores de riesgo psicosocial o la desaparición forzada derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición en los términos de la respuesta que se da a la promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Comentario 2

Accidente de trayecto: Incluye a aquellos que se produzcan durante el traslado de la persona teletrabajadora, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o al centro de trabajo y vicerversa, durante o con motivo del trabajo. Cuando por indicaciones del patrón o necesidades del trabajo el teletrabajador se traslada a otro centro de trabajo o a cumplir una tarea relacionada con su actividad laboral (como adquirir insumos para realizar sus actividades, reparación de equipo, desarrollar funciones de su puesto de trabajo)

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que está considerada esta condición en la definición de accidente de trabajo, para efectos de esta NOM.

4.2 Actos inseguros:

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Actos inseguros: Las acciones realizadas por el trabajador que implican una omisión o violación a un método de trabajo o medida determinados como seguros.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos siguientes: Las acciones realizadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo que implican una omisión o violación a un método de trabajo o medida determinados como seguros.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Las omisiones o acciones (comportamiento) realizadas por el trabajador que aumentan la probabilidad de ocurrencia de un evento en perjuicio de su salud.

SE PROPONE ELIMINAR

RESPUESTA:

No procede su comentario. No obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Las omisiones o acciones (comportamiento) realizadas por la persona teletrabajadora en ejercicio o con motivo del trabajo, que aumentan la probabilidad de ocurrencia de un evento en perjuicio de su salud.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Actos Inseguros: Las omisiones, falta de debida diligencia o acciones (comportamiento) realizadas por la persona teletrabajadora que aumentan la probabilidad de ocurrencia de un evento en perjuicio de su salud o seguridad en el trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Se sugiere homogenizar redacción con RFSST

Actos Inseguros: Las acciones realizadas por el trabajador que implican una omisión o violación a un método de trabajo o medida determinados como seguros.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.2 Actos Inseguros**…**

4.3 Adiestramiento: tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

III. Incrementar la productividad; y

IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que su propuesta nos solamente no está configurada como definición, sino como objetivos a cumplir para una actividad. No obstante, conviene mencionar que para que se cumpla con lo que indica en sus comentarios, se incorpora un numeral en las obligaciones del patrón para que se brinde 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, aunado a lo que establece el Capítulo 8 de Capacitación y adiestramiento de esta NOM.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.2 Actos inseguros: Es el componente de la génesis de los accidentes y las enfermedades de trabajo, donde se responsabiliza al trabajador que lo sufre, por haber violado un procedimiento comprobado como seguro.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga

4.3 Agente:

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

El elemento físico, químico o biológico que por ausencia o presencia en el lugar de trabajo distinto al establecimiento del patrón puede afectar la vida, salud e integridad física de los trabajadores

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos siguientes: El elemento físico, químico, biológico o mecánico que, por ausencia o presencia en el lugar de trabajo puede afectar la vida, salud e integridad física de la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 20

Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.

El elemento físico, químico, biológico o mecánico, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos que, por ausencia o presencia en el ambiente laboral, puede afectar la vida, salud física o mental e integridad física de los trabajadores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 24

CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.

El elemento físico, químico, biológico o mecánico, **o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos** que, por ausencia o presencia en el ambiente laboral, puede afectar la vida, salud **física o mental** e integridad física de los trabajadores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

El elemento físico, químico o biológico que por ausencia o presencia en el lugar de trabajo distinto al establecimiento del patrón puede afectar la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Cualquier elemento físico, químico, biológico, mecánico, laboral; así como cualquier tipo de violencia, que pueda afectar…

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

El elemento físico, químico, biológico, tecnológico o mecánico que, por ausencia o presencia en el ambiente laboral, puede afectar la vida, salud e integridad física de las personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.

El elemento físico, químico, biológico o mecánico que, por ausencia o presencia en el ambiente laboral, así como cualquier tipo de violencia que pueda afectar la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

El elemento físico, químico o biológico que por ausencia o presencia en el lugar de trabajo distinto al establecimiento del patrón puede afectar la vida, salud e integridad física o mental de los trabajadores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

Comentario 1

4.4 Agente: El elemento físico, químico, biológico o mecánico que, por ausencia o presencia en el ambiente laboral, puede afectar la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Comentario 2

4.5 Agentes físicos. se utiliza habitualmente para describir distintas formas de energía que tienen la capacidad de causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores.

Dentro de los agentes físicos se incluyen el ruido, las vibraciones, el ambiente térmico, las radiaciones ionizantes y las radiaciones no ionizantes, entre las que se encuentran los campos electromagnéticos y las radiaciones ópticas.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que la propuesta se configura más que como definición como una clasificación con descripción para lo que son usados. Sin embargo, agradecemos su aportación.

Comentario 3

4.6 Capacitación: Tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que para la definición propuesta no existe una doble acepción en su interpretación, sobre todo en lo que hace a la obligación del patrón de proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la Norma, capacitación al menos una vez al año a los trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.

Agente: El elemento físico, químico, biológico o mecánico que, por ausencia o presencia en el ambiente laboral, pueda afectar la vida, salud e integridad física de las personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

4.4 Centro de trabajo:

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que concurran personas que estén sujetas a una relación de trabajo. Estos lugares o espacios físicos, en los que laboren físicamente personas trabajadoras son distintos a los usados por trabajadores en teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que concurran personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Todo tipo de instalaciones del patrón, donde se desempeña el trabajo presencial, distintos a los lugares de trabajo, donde se desempeña el teletrabajo, pues en ambas modalidades se labora en virtud de una relación de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Promovente 56

INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez

4.4 Centro de Trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que concurran personas que estén sujetas a una relación de trabajo. Estos lugares o espacios físicos, en los que laboren físicamente personas trabajadoras son distintos a los usados por aquellas personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

Esta modificación haría innecesario el punto 4.22, por lo que éste tendría que eliminarse. Se considera que es innecesario definir lo que es un Centro de trabajo, cuando el teletrabajo consiste precisamente en prestar un servicio personal subordinado fuera del centro de trabajo.

Por tanto, considerando que en la Ley Federal del Trabajo se establece lo que es un centro de trabajo y que el teletrabajo es aquél que se realiza fuera del mismo, se propone eliminar de la norma que regula el "teletrabajo" la definición de "centro de trabajo" por ser ajeno al teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de no obstante que como usted lo menciona se trata de espacios físicos distintos, es necesaria esta definición porque es en los centros de trabajo en donde se realizarán las actuaciones de la Autoridad Laboral.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

4.4 Centro de Trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que concurran personas que estén sujetas a una relación de trabajo y a disposición de un patrón. Estos lugares o espacios físicos, en los que laboren fisicamente personas trabajadoras son distintos a los usados por aquellos trabajadores en la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

4.5 Carga de trabajo:

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Comentario 1

Se sugiere homogenizar redacción con la NOM 035

Carga de trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y que exceden su capacidad. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes

Comentario 2

Añadir la fracción señalada, ya que esta comisión tiene funciones en la capacitación en el teletrabajo, y no debe ser obviada.

Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad: Aquella integrada por igual número de representantes de los trabajadores y los patrones en las empresas que tengan más de 50 trabajadores cumplimiento de lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se agrega la definición en los términos planteados.

Comentario 3

Añadir la fracción señalada, ya que ésta debe tener un rol preponderante en el trabajo ante la imposibilidad de realizar recorridos para constatar las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo; además, se debe referir de manera clara al artículo 509 de la LFT.

Comisión mixta de Seguridad e Higiene: La comisión o comisiones de seguridad e higiene constituidas en los centros de trabajo en cumplimiento de lo establecido en el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y la NOM-019-STPS-2011, en la que participa la representación de los trabajadores que tiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo, o a falta de éste la elegida por la mayoría de los trabajades.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se adiciona la definición de comisión de seguridad e higiene, para quedar de la manera siguiente: la comisión o comisiones de seguridad e higiene constituidas en los centros de trabajo en cumplimiento de lo establecido en el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y la NOM-019-STPS-2011, y que se compone por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, según exista contrato colectivo o reglamento interior de trabajo.

Comentario 4

Añadir la fracción señalada

Ley: La Ley Federal del Trabajo

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se adiciona la definición propuesta en los términos planteados.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Carga de trabajo: Conjunto de requerimientos que el patrón con motivo del trabajo impone a la persona teletrabajadora trabajador y que pueden ser de diversa naturaleza. Algunos efectos que la carga de trabajo puede tener son: como cargas cuantitativas, de ritmo de trabajo acelerado, de carga mental o de cargas psicológicas emocionales.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Carga de trabajo: Conjunto de requerimientos que el trabajo impone al trabajador y que pueden ser de diversa naturaleza, como cargas cuantitativas, de ritmo de trabajo acelerado, de carga mental o de cargas psicológicas emocionales.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere eliminar la expresión "al trabajador" e incluir la expresión "la persona trabajadora".

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

, como cargas cuantitativas, de ritmo de trabajo acelerado, control o supervisión digital, responsabilidad de los cuidados, de carga mental o de cargas psicológicas emocionales.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Conjunto de requerimientos que el trabajo impone y exige al trabajador, los cuales pueden ser de diversa naturaleza, tales como cargas cuantitativas, de ritmo de trabajo acelerado, de carga mental o de cargas psicológicas y emocionales.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Conjunto de actividades o requerimientos que el teletrabajo impone a la persona teletrabajadora y que pueden ser de diversa naturaleza, como cargas cuantitativas, cualitativas o de ritmo de trabajo acelerado, de carga mental o de cargas psicológicas emocionales.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.

Conjunto de requerimientos que el trabajo impone al trabajador y que pueden ser de diversa naturaleza, como cargas cuantitativas, de ritmo de trabajo acelerado, control o supervisión digital, responsabilidad de los cuidados, de carga mental o de cargas psicológicas emocionales.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Reubicar.

RESPUESTA:

Gracias por el comentario. Todas definiciones se ubicarán alfabéticamente.

Promovente 56

INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez

4.5 Carga de trabajo: Conjunto de requerimientos que el trabajo impone al trabajador y que pueden ser de diversa naturaleza.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.8 Carga de trabajo …

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

4.5 Carga de trabajo: El conjunto de requerimientos psicofísicos a los que el trabajador en modalidad de teletrabajo se ve sometido a lo largo de la jornada laboral, se refiere a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

4.6 Condiciones Inseguras:

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

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, en perjuicio de las personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención de los procedimientos o medidas de seguridad establecidas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo o en 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.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención por parte del trabajador y/o del Patrón de los procedimientos o medidas de seguridad dispuestos en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que pueden conllevar la ocurrencia de incidentes y enfermedades de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención **por parte del trabajador y/o del Patrón** de los procedimientos o medidas de seguridad dispuestos en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que pueden conllevar la ocurrencia de incidentes y enfermedades de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Condiciones inseguras: Aquéllas que derivan de la inobservancia o desatención de las medidas establecidas como seguras, y que pueden conllevar la ocurrencia de un incidente, accidente, enfermedad de trabajo o daño material al centro de trabajo, el lugar de trabajo o las herramientas utilizadas para su desarrollo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Es el componente de la génesis de los accidentes y las enfermedades de trabajo, donde se responsabiliza al trabajador que lo sufre, por haber violado un procedimiento comprobado como seguro.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Condiciones Inseguras: Aquéllas que derivan de la falta de una debida diligencia 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.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.9 Condiciones Inseguras: …

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.6 Condiciones inseguras: Es el componente de la génesis de los accidentes y las enfermedades de trabajo, donde la causa o causas que dañan la salud del trabajador forman parte del ambiente de trabajo (factores de riesgo físico, químico, biológico, psicosocial, ergonómico y/o mecánico).

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

4.7 Condiciones Peligrosas:

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Aquellas características inherentes a las instalaciones, procesos, equipo de cómputo, herramientas y materiales, que pueden provocar un incidente, accidente, enfermedad de trabajo o daño material en el lugar de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Aquellas características inherentes a las instalaciones, procesos, equipo (incluido el equipo de cómputo), herramientas y materiales, que pueden provocar un incidente, accidente, enfermedad de trabajo, o daño material en el lugar de trabajo.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario de eliminar la definición de condiciones peligrosas, por ser de interés para el contenido de la norma.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Así como el impacto psicológico derivado de las características inherentes de los equipos y procesos organizacionales.

RESPUESTA:

No procede su comentario. No obstante, se modifica la definición en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Es el componente de la génesis de los accidentes y las enfermedades de trabajo, donde la causa o causas que dañan la salud del trabajador forman parte del ambiente de trabajo (factores de riesgo físico, químico, biológico, psicosocial, ergonómico y/o mecánico).

RESPUESTA:

No procede su comentario. No obstante, se modifica la definición en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

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, en perjuicio de las personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

No procede su comentario. No obstante, se modifica la definición en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Aquellas características del espacio, herramientas, equipo, dispositivos, mobiliario, jornada que pudiesen facilitar un incidente o accidente, enfermedad de trabajo o daño material, físico o psicosocial derivado del teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, no obstante, se modifica la definición en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

Comentario 1

4.10 Condiciones Peligrosas: **...**

RESPUESTA:

Sin correlativo: muchas gracias.

Comentario 2

4.11 Cultura de la prevención de riesgos de trabajo. Se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

RESPUESTA:

No procede el comentario, sin embargo agradecemos el comentario para ilustrar lo que debería de ser entendido en un ámbito más amplio que el que debe prevaler en el centro de trabajo, en donde la obligación del patrón es la establecerla por escrito, implantarla, mantenerla y difundirla en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

4.8 Factores de Riesgo Ergonómico:

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

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 de cómputo, herramientas o puesto de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para ajustarla aún más a las actividades de teletrabajo para quedar de la manera siguiente: 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 de cómputo, herramientas (incluidas las TIC´s) o puesto de trabajo

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker. (4)

"4.8 ESPACIO FÍSICO

Es necesario que el espacio físico cuente con un área mínima de 2 x 2 m libres, por persona, y la altura del cielo raso no sea inferior a 2.5 m. Además, es necesario que el mismo esté condicionado para colocar los insumos y equipos necesarios para la realización del trabajo, sin causar incomodidades.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que a pesar de que sea conveniente que se tenga una serie detallada de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, como el área en metros cuadrados y altura, con la definición de lugar de trabajo y condiciones de seguridad que contempla el capitulo 7 de esta NOM, dichas variables serían motivo de que se excluyera a trabajadores para este tipo de modalidad, motivo por el cual se considera que por el momento es suficiente que se cuente con los requerimientos mínimos en esta etapa de la normalización sobre el tema de teletrabajo, sin detrimento por supuesto de cumplir con el objetivo legítimo que se persigue, que es el de la protección de la integridad física, salud y vida de los trabajadores.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

son los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño no corresponden a las características fisiológicas y antropométricas del trabajador pudiendo ocasionar sobre-esfuerzo físico, posturas forzadas y movimientos repetitivos o inadecuados, que en consecuencia generan fatiga física y lesiones osteomusculares.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.12 Factores de Riesgo Ergonómico: ...

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.8 Factores de riesgo ergonómico: son los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño no corresponden a las características fisiológicas y antropométricas del trabajador pudiendo ocasionar sobre-esfuerzo físico, posturas forzadas y movimientos repetitivos o inadecuados, que en consecuencia generan fatiga física y lesiones osteomusculares.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

4.9 Factores de Riesgo Psicosocial:

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral, la responsabilidad de los cuidados y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral y digital, por el trabajo desarrollado.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia, por el trabajo desarrollado.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Hay que especificar que se trata de condiciones de trabajo insalubres que pueden dañar la integridad física/psíquica del trabajador, provocando **...**

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

El tipo de jornada laboral, la responsabilidad de los cuidados y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral y digital por el trabajo desarrollado.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Interacción del trabajador con las condiciones del ambiente laboral, la organización del trabajo, las características de la jornada laboral, los procedimientos, métodos de trabajo, relaciones interpersonales y violencia laboral que pueden afectar su salud mental y física, así como el desempeño de su actividad laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral a la persona teletrabajadora, e incluso los trastornos o problemas psicosociales que generé la reversibilidad a trabajo presencial, una vez adaptada la persona al trabajo virtual.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Promovente 39

Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Se sugiere adicionar después del párrafo anterior: “Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo y la pérdida del derecho a la desconexión digital.”

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental y la depresión, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, consideraciones personales externas al trabajo, el tipo de jornada laboral, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, el aislamiento, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía, sobrecarga de información y control sobre el trabajo, conductas de ciberacoso y violencia digital, la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés acumulado y de aislamiento o adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral, la prolongada exposición a medios y dispositivos digitales y la exposición a acontecimientos traumáticos o a actos de Violencia digital Laboral, por el teletrabajo desarrollado.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Agregar la definición de “violencia laboral”

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no existe propuesta de definición ni justificación para ello.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.13 Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

Comentario 1

4.9 Factores de riesgo psicosocial: Interacción del trabajador con las condiciones del ambiente laboral, la organización del trabajo, las características de la jornada laboral, los procedimientos, métodos de trabajo, relaciones interpersonales y violencia laboral que pueden afectar su salud mental y física, así como el desempeño de su actividad laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Comentario 2

4**...**.Alteraciones somatopsíquicas: alteraciones en la salud mental ocasionadas por un daño físico, consecuencia de un accidente o enfermedad de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en consistencia con la respuesta que se da A su comentario de incorporar la definición el concepto de accidente de trabajo.

4.10 Enfermedad de Trabajo:

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

El art. 475 de la LFT es transcrito en este apartado, por ello, se propone añadir en negritas:

Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el teletrabajo o en el medio en que la persona teletrabajadora se vea obligado a prestar sus servicios.

RESPUESTA:

No procede su comentario, por lo que la definición queda de la manera siguiente: 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.

Promovente 3

CIS CONSULTORES: Leandro Manuel Lamas Stala.

Dentro de las definiciones, se observa que se recoge el mismo concepto de enfermedad de trabajo que expone la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, y el Reglamento Federal en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sería una buena oportunidad para avanzar en este sentido, y dejar estrictamente en claro lo que ya fuera criterio de la Suprema Corte de Justicia, referido a que será enfermedad de trabajo cualquier dolencia que tenga nexo de causalidad con la actividad realizada por el trabajador (independientemente de que la enfermedad no se encuentre recogida en el listado de enfermedades referenciado por el artículo 513 de la LFT).

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que las dolencias de los trabajadores o de cualquier individuo, en principio no son consideradas por los médicos como una enfermedad, más bien como un síntoma que pudiera desencadenar o concluir en enfermedad. Muchas gracias por el comentario.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el equipo, herramientas y materiales de trabajo. **~~o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.~~**

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Todo estado patológico y psicológico derivado**...**

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Es toda alteración en la salud física y/o mental adquirida, agravada o desencadenada, en ejercicio o con motivo del trabajo, por la exposición crónica a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo donde labora el individuo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Reubicar

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. Todas las definiciones se ubicarán y reubicarán alfabéticamente.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.14 Enfermedad de Trabajo: ...

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.10 Enfermedad de trabajo: Es toda alteración en la salud física y/o mental adquirida, agravada o desencadenada, en ejercicio o con motivo del trabajo, por la exposición crónica a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo donde labora el individuo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

4.11 Incidentes:

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Incidentes: Los acontecimientos ocurridos en el lugar de trabajo acordado que pueden o no ocasionar daños a las instalaciones, equipo, herramientas y/o materiales utilizados, e interferir en los procesos y actividades, y que en circunstancias diferentes podrían haber derivado en lesiones a los trabajadores, por lo que requieren ser investigados para considerar la adopción de las medidas preventivas pertinentes.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Los acontecimientos que pueden o no ocasionar daños a las instalaciones, equipo de cómputo (incluida las TIC´s), herramientas y/o materiales utilizados, e interferir en los procesos y actividades, y que en circunstancias diferentes podrían haber derivado en lesiones a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, por lo que requieren ser investigados para considerar la adopción de las medidas preventivas pertinentes.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no existe soporte contundente para la separación de este instrumento normativo.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Los acontecimientos que dependiendo las circunstancias, pueden derivar en lesiones para los trabajadores o terceros, así como ocasionar o no daños a las instalaciones, herramientas y/o materiales utilizados, e interferir en los procesos y actividades habituales, así como los acontecimientos que pudieran resultar en afectaciones a las Tecnologías de la Información y Comunicación que utiliza el trabajador en su labor, por lo que requieren ser investigados para considerar la adopción de las medidas preventivas pertinentes.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Los acontecimientos que generen o hagan probable ocasionar daños a las instalaciones, equipo, herramientas y/o materiales utilizados, e interferir en los procesos y actividades del trabajo a distancia, que produzcan o puedan producir lesiones a las personas teletrabajadoras, por lo que requieren ser investigados para considerar la adopción de las medidas preventivas pertinentes.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Los acontecimientos que pueden o no ocasionar daños a las instalaciones, equipo de cómputo, herramientas y/o materiales utilizados, e interferir en los procesos y actividades, y que en circunstancias diferentes podrían haber derivado en lesiones a los trabajadores, por lo que requieren ser investigados para considerar la adopción de las medidas preventivas pertinentes.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

4.11 BIS. JORNADA DE TRABAJO (se sugiere agregar) Creemos importante agregar una definición de jornada máxima de trabajo (en número de horas) pero que permita la flexibilidad de horarios que se requiere para que las trabajadoras especialmente puedan incorporarse al empleo a través del teletrabajo como una forma de trabajo compatible con las desproporcionadas tareas de cuidados no remuneradas que han asumido millones de mujeres, así como para que los hombres también puedan asumir la parte de las tareas de cuidados que les corresponden.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que las condiciones de flexibilidad del horario de las personas trabajadoras en la modalidad de Teletrabajo se establecerán, en su caso en el contrato colectivo de trabajo, reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento con los elementos de la política de teletrabajo del centro laboral.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

Ley: La Ley Federal del Trabajo

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se adiciona la definición en los términos propuestos.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.15 Incidentes: ...

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

4.12 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Herramienta mediante la que el trabajador valida si el lugar de trabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Herramienta elaborada por la Comisión de Seguridad e Higiene mediante la cual se evalúa si el lugar de trabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del Teletrabajo.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

4.12 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Herramienta que establece condiciones seguras y saludables para el desempeño del trabajo y que la persona empleadora provee en materia de mobiliario y equipo y que persona trabajadora se obliga a utilizar y cumplir.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de las respuestas que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Herramienta mediante la cual se valida, el trabajador informa al patrón si el lugar de trabajo donde pretenda realizar el teletrabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de las respuestas que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Proponer una rúbrica de para validar el lugar de trabajo, que puntualice las condiciones a considerar

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que la manera en que la comisión de seguridad e higiene revise y determine si procede o no en el lugar de trabajo como un lugar o un espacio que cumpla con las condiciones seguras que saludables, no depende de que exista una rúbrica, una firma un sello o un visto bueno.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo.

Herramienta mediante la cual **el trabajador** valida si el lugar de trabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición para quedar en los términos de las respuestas que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

el lugar o **área** de trabajo cuenta

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en los términos de las respuestas que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se propone solicitar una declaratoria donde el colaborador mencione que cuenta con las condiciones idóneas para realizar sus funciones en el lugar de trabajo donde realizará las actividades laborales.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en los términos de las respuestas que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Características mínimas de seguridad y salud para el puesto de teletrabajo. Para cada puesto de teletrabajo el Patrón debe definir las características mínimas que se requieren en términos del tipo de espacio físico (público o privado), dispositivos, energía eléctrica, velocidad de banda ancha, hardware y software, seguridad de la conexión, de modo que la persona en teletrabajo pueda cerciorarse que los lugares que a ella le funcionan para el teletrabajo son compatibles con las necesidades del puesto y con requisitos de salud y seguridad para el trabajador(a).

RESPUESTA:

Muchas gracias por su comentario. efectivamente para cada lugar de trabajo las características condiciones mínimas de seguridad deberán ser equivalentes a las que se tienen en el centro de trabajo. es por ello que la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo sirva como herramienta para evaluar si los lugares de trabajo cuentan o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Ante el riesgo que algunos empleadores utilicen la política de teletrabajo o las condiciones del mismo como pretexto para desdibujar la relación con sindicatos, la lista de verificación debe ser elaborada por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, ya que es la única manera en la que los trabajadores podrán participar en la constatación de las medidas de seguridad e higiene en el teletrabajo.

Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Herramienta elaborada por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene mediante la cual se evalúa si el lugar de trabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

El nombre “Lista de verificación” resulta complejo, pues lo que se pretende con este punto es definir los medios que se usarán para comprobar que el o los lugares de teletrabajo cumplen las condiciones para el desempeño del mismo; pero sobre todo, considerando que el lugar de trabajo puede ser el propio proyecto el teletrabajador deberá aceptar en su caso una revisión física o por medios remotos a su domicilio (siendo su lugar de trabajo).

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no formula alguna otra alternativa o propuesta que pueda ser modificada o ajustada al término “lista de verificación”.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.16 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: **...**

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

4.12 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Herramienta mediante la cual se valida si el lugar o lugares de teletrabajo cuentan o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.12 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo; Herramienta que establece condiciones seguras y saludables para el desempeño del trabajo y que la persona empleadora provee en materia de mobiliario y equipo y que persona trabajadora se obliga a utilizar y cumplir

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en los términos de las respuestas que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

4.13 Lugar de trabajo:

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

4.13 Lugar de trabajo acordado: Espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón llevar a cabo el Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo acordado, éstos deben ser ~~acordados~~ consensuados previamente con el patrón siempre y cuando hayan sido validados conforme a la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Trabajo prevista en el presente proyecto de NOM-037 y conste por escrito.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición, para quedar de la manera siguiente: Espacio físico fijo y privado, fuera del centro de trabajo y ajeno a éste, convenido con el patrón para llevar a cabo el Teletrabajo.

Promovente 1

CFE DISTRIBUCIÓN: Martín Plata González.

(Se agrega un segundo párrafo)

4.13**...**

...

En los casos en que el teletrabajo sea una medida encaminada a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas, y que dichas consecuencias adversas provengan del centro de trabajo tradicional perteneciente al patrón, Lugar de trabajo, será aquél el que elija el trabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 12

SINTRAMETLIFE.

Espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón y el Sindicato titular del Contrato Colectivo llevar a cabo el Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el patrón y el Sindicato titular del Contrato.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Lugar de trabajo: Espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda por escrito con el patrón llevar a cabo el Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados por escrito previamente con el patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición, para quedar de la manera siguiente: Espacio físico fijo y privado, fuera del centro de trabajo y ajeno a éste, convenido con el patrón para llevar a cabo el Teletrabajo.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

4.8 ESPACIO FÍSICO

Es necesario que el espacio físico cuente con un área mínima de 2 x 2 m libres, por persona, y la altura del cielo raso no sea inferior a 2.5 m. Además, es necesario que el mismo esté condicionado para colocar los insumos y equipos necesarios para la realización del trabajo, sin causar incomodidades.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que no obstante que sería ideal que las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tuvieren espacios lo más amplios posibles, es muy probable que el lugar de trabajo al que nos referimos sea parte de construcciones habitacionales o áreas que no podrían cumplir algunos aspirantes al teletrabajo, con la condición motivo de su propuesta. sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 20

Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.

Lugar de ~~trabajo~~ **Teletrabajo**: Espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón llevar a cabo el Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el patrón. (para que no haya confusión con el concepto de "Centro de Trabajo" y que se ligue con el concepto que viene de "Persona Teletrabajadora")

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 24

CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.

Lugar de ~~trabajo~~ **Teletrabajo**: Espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón llevar a cabo el Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el patrón. (para que no haya confusión con el concepto de "Centro de Trabajo" y que se ligue con el concepto que viene de "Persona Teletrabajadora")

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 25

Colegio de Salud Ocupacional Coahuila Sureste, A.C.: Dr. Víctor Carral Gil.

Especificar que no se consideran como lugar de trabajo espacios públicos.

RESPUESTA:

Procede su comentario.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Herramienta mediante la cual el trabajador valida si el lugar de trabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Área de trabajo es el entorno físico en donde se sitúa el lugar de trabajo**...**acuerda con el patrón**...**

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Existe contradicción entre el articulo 330 A LFT y la NOM-037 ya que mientras el lugar de prestación de servicios lo determina exclusivamente el teletrabajador de conformidad con dicho precepto legal, en la NOM-037 se establece que el patrón y trabajador se pondrán de acuerdo.

RESPUESTA:

Gracias por el comentario.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Lugar de trabajo: Espacio físico fijo (usualmente el domicilio del teletrabajador), en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón llevar a cabo el Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Lugar de trabajo: Espacio físico fijo, distinto al establecimiento o establecimientos del patrón, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón llevar a cabo el Teletrabajo y en donde se utilizan primordialmente las tecnologías de la información y comunicación. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se propone la siguiente modificación en la redacción:

"Espacio físico distinto al asignado por el Patrón para ejercer sus funciones."

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Pudiendo establecerlo incluso fuera de la localidad o entidad federativa en que tiene asentado el centro de trabajo el patrón

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Lugares de Trabajo. Espacios físicos fijo, en donde la persona en teletrabajo puede ~~acuerda con el Patrón~~ llevar a cabo el Teletrabajo, siguiendo, en su caso, los lineamientos o características del puesto que haya establecido el Patrón, los cuales no deberán limitar innecesariamente las posibilidades de ubicación de la o el trabajador(a). ~~En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el patrón.~~ Reiteramos la importancia de no partir del supuesto de que habrá un lugar fijo salvo en casos excepcionales dada la naturaleza del trabajo. No usar el adjetivo "fijo" pues desvirtúa la naturaleza ubicua del trabajo. Está bien que de mutuo acuerdo se definan pero que la Norma sí contemple en plural "Lugares" y quite la idea de fijo, totalmente ajena al teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón llevar a cabo el Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el patrón. <u>Los lugares ajenos a los acordados entre el trabajador y el patrón no serán considerados como "Lugar de trabajo". para efectos de la presente Norma.</u>

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Evitar redacciones que acoten a relaciones de tipo individual con el patrón, estas redacciones pueden ser utilizadas por el patrón para hacer a un lado a la representación de los trabajadores, por lo que se sugiere una redacción neutra.

Lugar de trabajo: Espacio físico fijo, convenido con el patrón llevar a cabo el Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

La esencia del teletrabajo o “home office” es precisamente que el trabajo subordinado, remunerado se pueda desempeñar preferentemente en el domicilio privado del teletrabajador o en cualquier otro domicilio privado que reúna las condiciones necesarias, el cual será designado de común acuerdo por el empleador y el teletrabajador, además de que se podrá tener más de un lugar de trabajo; sin embargo, considerando que dichos lugares de trabajo serán objeto de una revisión o comprobación, es necesario restringir los lugares de teletrabajo a domicilios privados, sin que se pueda establecer como lugar de teletrabajo un establecimiento abierto al público propiedad de una tercera persona, que no tiene conocimiento de que su comercio se están llevando a cabo labores de “teletrabajo”.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.17 Lugar de trabajo: **...**

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Se sugiere agregar: 4.13 Espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón y el ***Sindicato titular del Contrato Colectivo*** llevar a cabo el Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el patrón y el ***Sindicato titular del Contrato.***

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición de lugar de trabajo para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

4.13 espacio o espacios en donde se habilitará el puesto de teletrabajo que debe corresponder con las recomendaciones de espacio seguro para el mismo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

4.13 Lugar de trabajo: Espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el Patrón llevar a cabo el Teletrabajo siempre que el mismo cuente con las condiciones mínimas suficientes para que se pueda dar cumplimiento a las medidas de salud y seguridad en el trabajo que regula la presente Norma Oficial Mexicana, así como que con el establecimiento de dicho espacio no se perjudiquen derechos o patrimonio de terceros y7o sea propio de clientes del Patrón y se utilice para la simulación de esquemas de outsourcing. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados previamente con el Patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

4.13 Lugar de trabajo: Espacio físico fijo, en donde el trabajador en modalidad de teletrabajo acuerda con el patrón llevar a cabo sus labores bajo la modalidad de Teletrabajo. En caso de tener más de un lugar de trabajo, éstos deben ser acordados por escrito nuevamente con el patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

4.14 Norma; Norma Oficial Mexicana:

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Regulación de observancia técnica, erradicación de la violencia y medidas para los cuidados obligatoria**...**

RESPUESTA:

No procede

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

4.14 Método de mitigación: es un conjunto de técnicas y procedimientos específicos para el control de los peligros y riesgos inherentes al teletrabajador que por requerimiento de sus funciones deba manipular, procesar, almacenar sustancias y/o ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no existe correlativo en la norma que motive y justifique su incorporación.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.18 Norma; Norma Oficial Mexicana:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

4.15 Persona Teletrabajadora:

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Persona teletrabajadora: Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto al centro de trabajo (instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón) y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica nombre y definición para quedar de la manera siguiente: **Persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo:** Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar(es) fijo(s), distinto(s) al centro de trabajo, y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores de Teletrabajo.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

4.15 Persona teletrabajadora: Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado más del 40% del tiempo en el lugar distinto y fuera al centro de trabajo, pero en el lugar de trabajo previamente acordado por escrito con el patrón y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

4. Definiciones

Para efectos de esta Norma, se consideran las definiciones siguientes:

...

4.15 Persona teletrabajadora: Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto al centro de trabajo de manera temporal o permanente de acuerdo a la naturaleza del trabajo, y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que la definición es necesaria en el cuerpo de la NOM.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Persona trabajadora que, **por requerimiento del patrón**, presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto al centro de trabajo y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Persona teletrabajadora: persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto al centro de trabajo, **que acredite conocer los procedimientos y manejo de las TIC** para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en el domicilio que el trabajador designe o el espacio de trabajo compartido (co-working) que establezca el patrón y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Persona teletrabajadora: Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado de manera completa o parcial en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador o centros anexos incluyendo su propio domicilio, pero sin estar limitado a este, que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación en el desempeño de sus labores. ¿

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 42

Abogados Camargo: José Enrique Camargo Núñez Mora.

Persona trabajadora que realiza sus labores desde su domicilio o el lugar que haya pactado, con más de cuarenta por ciento del tiempo de su jornada laboral distinto al centro de trabajo, de manera personal, remunerada y subordinada, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Eliminar este calificativo por resultar discriminatorio y estigmatizante.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que la visión con la que se acota en la NOM no comulga con la interpretación que Usted da a esta definición.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en el (los) lugar(es)distinto(s) al centro de trabajo y que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto al centro de trabajo más del cuarenta por ciento del tiempo de su jornada laboral y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

Se sugiere incluir en el inciso 4.16 y recorrer la numeración, para colocar la definición “perspectiva de género” para quedar como sigue: 4. Definiciones Para efectos de esta Norma, se consideran las definiciones siguientes: **...**

4.15 Persona teletrabajadora: Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto al centro de trabajo y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

4.16 Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

4.17

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no obstante que el término perspectiva de género se usa para la implementación de la política de teletrabajo del centro de trabajo, no tiene una doble acepción que motive su incorporación en el capítulo de definiciones de la NOM, es no obstante, se modifica la definición de persona teletrabajadora para quedar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

RESPUESTA:

Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos.

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica para quedar de la manera siguiente: Conjunto de reglas que regulan los términos en los cuales debe desempeñarse el Teletrabajo de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en el Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos, que además cumple con lo establecido en los artículos 330-C y 330-D de la Ley.

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

Es importante precisar, en concordancia con el Artículo 330-A, de la Ley Federal del Trabajo, que serán teletrabajadores quienes presten su servicio personal subordinado en dicha modalidad, cuando lo hagan más de 40% del tiempo en que están a disposición del empleador.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, lo que su comentario se verá reflejado en la interpretación y aplicación de la propia NOM. Muchas gracias.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.19 Persona teletrabajadora: ...

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

4.15 Persona teletrabajadora: 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.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se en el Verónica Veka Hernández Guadarrama

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

4.15 Aquellas personas que forman parte del personal contratado por la empresa y que han sido asignadas a puestos en condición de teletrabajo, de acuerdo con la definición legal al respecto.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante que es acertada su precisión, se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Verónica Veka Hernández Guadarrama.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

4.15 Persona teletrabajadora: Persona trabajadora que presta de forma regular más del 40% de su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto al centro de trabajo y utiliza las tecnologías de la información y comunicación, primordialmente para el contacto y mando entre la persona trabajadora.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante que es acertada su precisión, se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Verónica Veka Hernández Guadarrama.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

4.15 Trabajador en modalidad de teletrabajo: Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar distinto al centro de trabajo acordado previamente con el patrón bajo las formalidades que exige la Ley; utilizando para ello las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se en el Verónica Veka Hernández Guadarrama

4.16 Política de Teletrabajo:

Promovente 2

Carlos Humberto Galicia Sánchez.

El propio proyecto de norma cita evaluar la exposición a riesgos biológicos y la guía no los incluye "4.16 Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos".

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que, en las observaciones del procedimiento para la evaluación de la conformidad, se indica para efectos del numeral 5.3, que los agentes a que se refiere ese numeral son los agentes físicos (por ejemplo, vibraciones, iluminación, ventilación, o temperaturas) los agentes químicos (humos, vapores, rocíos o neblinas) y los agentes biológicos (virus, bacterias, hongos) a los que se expone en el ejercicio o con motivo de su trabajo. Éstos pueden estar presentes en el lugar de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo sin que necesariamente todos ellos formen parte de su actividad de Teletrabajo. La guía solo es una referencia.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo deben desempeñar sus actividades de forma segura y saludable a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras y prevenir riesgos a la salud y accidentes de trabajo. Estas reglas se refieren a varios aspectos, desde qué herramientas de software y hardware se utilizarán para colaborar, jornada laboral, derecho a la desconexión, y medidas para reducir el estrés hasta la resolución de problemas tecnológicos antes de que se produzcan.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica definición para quedar de la manera siguiente: Conjunto de reglas que regulan los términos en los cuales debe desempeñarse el Teletrabajo de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en el Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos, que además cumple con lo establecido en los artículos 330-C y 330-D de la Ley.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

4.16 Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos, incluyendo la inseguridad pública y la violencia familiar.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo deben desempeñar sus actividades de forma segura y saludable a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras y prevenir riesgos a la salud y accidentes de trabajo. Estas reglas se refieren a varios aspectos, desde qué herramientas de software y hardware se utilizarán para colaborar, jornada laboral, derecho a la desconexión, y medidas para reducir el estrés hasta la resolución de problemas tecnológicos antes de que se produzcan.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

De cualquier tipo de violencia, discriminación y factores ergonómicos.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en lo que hace a los factores de riesgo ergonómico, sin que en la definición figuren los tipos de violencia, por lo que se modifica definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Políticas de Teletrabajo: Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos. Estas reglas consideran aspectos administrativos, legales, tecnológicos y físicos de seguridad y control del entorno del lugar de trabajo desde el punto de vista físico y digital

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, sin que se indique en la definición lo relativo a que estas reglas consideran aspectos administrativos, legales, tecnológicos y físicos de seguridad y control del entorno del lugar de trabajo desde el punto de vista físico y digital, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres., no obstante ésta se modifica para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas, así como, condiciones de trabajo óptimas y capacitaciones otorgadas por el patrón para realizar de forma segura y saludable la actividad laboral, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.

Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos, incluyendo la inseguridad pública y la violencia familiar.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas de forma segura y saludable, a fin de actuar con debida diligencia y administrar los riesgos que deriven de la relación laboral, con el propósito de generar medidas de mitigación de actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos así como el derecho a la desconexión, la perspectiva de género así como la prevención y atención a casos de violencia familiar.

Dichas políticas deberán considerar que las personas empleadas bajo la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Conjunto de reglas, recomendaciones, prácticas e instrucciones sobre cómo las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo deben desempeñar sus actividades de forma segura y saludable a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras y prevenir riesgos a la salud y accidentes de trabajo. Estas reglas se refieren a varios aspectos, desde qué herramientas, de energía eléctrica software y hardware, mobiliario, tipo de conexión eléctrica y supresor de picos, y sobrecalentamiento, se utilizarán para laborar, opciones de jornada y espacios laborales, derecho a la desconexión, y medidas para reducir el estrés hasta la tutoriales y un centro de asistencia técnica de los patrones para la prevención y resolución de problemas técnicos.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, así como el prevenir riesgos a la salud y accidentes en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas que regulan los términos en los cuales debe desempeñarse el teletrabajo de forma segura y saludable, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud y accidentes en Teletrabajo por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos**.**

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

Que la NOM esté acorde a lo dispuesto en el Artículo 330-D, de la Ley Federal del Trabajo.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se modifica definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.20 Política de Teletrabajo: ...

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

4.16 política de desarrollo del teletrabajo. a) La empresa o institución adoptará esta modalidad atendiendo a lo establecido en el capítulo XII añadido al artículo 311 de la LFT; estableciendo para tal efecto una política que permita adaptar su organización y procesos para su realización eficiente y laboralmente responsable del teletrabajo. b) Se entiende que el teletrabajo para las empresas es una modalidad de flexibilización organizacional y horaria de sus procesos y que estos mantienen su coherencia dentro del contexto de descentralización de puestos de trabajo. b). Se entiende que el teletrabajo para las empresas es una modalidad de flexibilización organizacional y horaria de sus procesos y que estos mantienen su coherencia dentro del contexto de descentralización de puestos de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, sin embargo, se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.16 Política de Teletrabajo: Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras en domicilio deben desempeñar sus actividades remotas, así como, condiciones de trabajo óptimas y capacitaciones otorgadas por el empleador para realizar de forma segura y saludable la actividad laboral, a fin de evitar actos inseguros y/o condiciones inseguras o peligrosas, y prevenir riesgos a la salud en Teletrabajo en domicilio por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos, o a factores de riesgo psicosocial y ergonómicos.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en los términos de la respuesta que se da al promovente SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

4.17 Riesgos de Trabajo:

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Los riesgos de trabajo son los mismos para todos los trabajadores, y siempre se acotan a los que están relacionados con motivo de su trabajo, se sugiere mantener redacción de LFT.

Riesgos de Trabajo: Los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas teletrabajadoras en ejercicio o con motivo del trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del Trabajo.

.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Riesgos de Trabajo (para las personas teletrabajadoras): los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas teletrabajadoras en ejercicio o con motivo exclusivo de su trabajo. **No se considerarán riesgos de trabajo aquellos accidentes o enfermedades que sufran las personas teletrabajadoras cuando se compruebe que el patrón observó el debido cumplimiento de las obligaciones derivadas de esta Norma Oficial Mexicana.**

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Riesgos de Trabajo (para las personas teletrabajadoras): Los elementos que pueden causar un incidente, accidente, afectación por agentes físicos, factores de riesgo ergonómico, de riesgo psicosocial o afectaciones a las Tecnologías de la Información y Comunicación

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Son los accidentes y las enfermedades de trabajo que ya ocurrieron, en ejercicio o con motivo del teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

Comentario 1

4.21 Riesgos de Trabajo: **...**

RESPUESTA

Sin correlativo. Muchas gracias.

Comentario 2

4.22 Seguridad y Salud en el Trabajo: son los programas, procedimientos, medidas y acciones de reconocimiento, evaluación y control que se aplican en los centros laborales para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, con el objeto de preservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como de evitar cualquier posible deterioro al centro de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que no existe una segunda acepción para este concepto, ni justificación en su propuesta para que sea adicionado a esta NOM.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

4.17 Riesgos de Trabajo: (para las personas trabajadoras en modalidad teletrabajo): Los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en modalidad teletrabajo en ejercicio o con motivo exclusivo de su trabajo. Incluidos los riesgos ergonómicos y psicosociales a que se encuentra expuesto el trabajador en modalidad teletrabajo con motivo de su trabajo en los términos de las disposiciones de la materia aplicables.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.17 Riesgos de trabajo: Son los accidentes y las enfermedades de trabajo que ya ocurrieron, en ejercicio o con motivo del teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

4.18 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): El conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas, herramientas de ciberseguridad y dispositivos que tienen como propósito, en este caso, facilitar las tareas y funciones de las personas trabajadoras en los lugares 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.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: El conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos proporcionados por el patrón, que tienen como propósito, en este caso, facilitar las tareas y funciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, 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.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

4.18 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): El conjunto de servicios, infraestructura, redes, sofware, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, en este caso, la ejecución de facilitar las tareas y funciones de las personas teletrabajadoras en los lugares de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en partícular los componentes tecnológicos que permitan crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

Evitar confusiones y dejar claro que todas las disposiciones de este Proyecto de NOM, son encaminadas a regular única y especialmente la modalidad de “Teletrabajo”.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que agradecemos el exhorto.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.23 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):...

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

4.18 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): El conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, algoritmos, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, en este caso, facilitar las tares y funciones de las personas trabajadoras en los lugares de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permitan crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

4.18 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): El conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos, proporcionados por el Patrón y que sean de carácter electrónico o digital, así como necesarios para el trabajo y se utilicen primordialmente para el contacto y mando entre la persona trabajadora y el Patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

4.19 Teletrabajo:

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Teletrabajo: 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 primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona teletrabajadora y el patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: 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 trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo en éste, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y el patrón.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

4.19 Teletrabajo: Forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas y cuya jornada laboral se desarrolla en más del 40% en el lugar de trabajo acordado, en lugares que será 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. No formarán parte de este concepto, las actividades subordinadas en lugares diferentes al centro de trabajo que se realicen de forma ocasional o esporádica.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

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.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 28

ANCE.

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. NOTA: Para mayor información puede consultarse el artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Teletrabajo: Forma de trabajo a distancia, 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.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

se trasladará el trabajo de oficina que originalmente se desempeñaba de manera presencial en el centro de laboral, al domicilio que el trabajador designe o al espacio de trabajo compartido (co-working) que establezca el patrón, en condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo proporcionadas por el patrón. Ante el traslado, esta labor se definirá como: una forma de organización laboral subordinada, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en el espacio geográfico destinado en el que se realiza el teletrabajo. Utilizando las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora y el patrón, contemplando condiciones de modificación, mejora o mantenimiento de instalaciones, insumos y equipo, utilizadas y acordadas con el patrón, necesarias para realizar de manera óptima sus funciones laborales.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, no obstante que su propuesta precisa que el lugar de trabajo pudiere ser designado por el patrón, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 39

Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.

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.

Se sugiere adicionar después del párrafo anterior: “La presente definición de teletrabajo con observancia obligatoria de lo señalado en la presente Norma Mexicana, se limita a las relaciones laborales que se desarrollen en más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo esta modalidad, o en el lugar de trabajo elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.”

RESPUESTA:

No procede su comentario, debido a que las condicionantes que menciona ya se encuentran contempladas en la Ley, no obstante se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Teletrabajo: Forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares aprobados para trabajar, 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, fomentando un modelo de trabajo más autónomo, flexible y mejor adaptado a las circunstancias del entorno, así como un diálogo fluido y eficiente entre patrones, trabajadores e instituciones que velen por la implementación y progresividad de los derechos laborales.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, ya que, de manera intrínseca y paulatina, en la implantación del Teletrabajo en los centros de trabajo, se verá como un modelo de trabajo más autónomo, flexible y mejor adaptado a las circunstancias del entorno, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

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**...**.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

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 Es necesario que todo el sentido de validez y eficacia de la NOM 37 incluya la participación de los sindicatos, las comisiones mixtas de trabajo, las comisiones de representantes de las personas teletrabajadoras pues de lo contrario se deja en estado de indefensión al sector de las personas teletrabajadoras sin ningún tipo de participación para verificar la normativa y su cumplimiento que regula su trabajo, quedando a la merced de las condiciones establecidas de manera unilateral por la parte patronal, por ello la inclusión de las definiciones que representan los intereses colectivos y de parte de las personas teletrabajadores es de importancia tal para garantizar la justicia social en este importante sector de trabajadoras y trabajadores. necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

(Art.330-A).

RESPUESTA:

Muchas gracias por las acotaciones. Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.24 Teletrabajo: 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.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

4.19 Teletrabajo: 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.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

4.19 Teletrabajo: Forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño regular del más del 40% de las 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 primordialmente para el contacto y mando entre la persona teletrabajadora y el Patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

Comentario 1

PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo en el domicilio - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. 4.19 Teletrabajo en el domicilio: se trasladará a casa el trabajo de oficina que originalmente se desempeñaba de manera presencial en el centro de laboral, en condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo proporcionadas por el patrón. ante el traslado, esta labor se definirá como: una forma de organización laboral subordinada, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en su domicilio, Utilizando las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora y el patrón, contemplando condiciones de modificación, mejora o mantenimiento de instalaciones, insumos y equipo, utilizadas en casa y acordadas con el patrón, necesarias para realizar de manera óptima sus funciones de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Comentario 2

4**...** Tecnoestrés: estado psicológico negativo relacionado con el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) o amenaza de su uso o cese en un futuro. Este estado está condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, que ocasiona un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC.

RESPUESTA:

No procede su comentario de adicionar la definición de tecnoestrés, toda vez que desde el punto de vista preventivo de la NOM no se estima conveniente que las condiciones de trabajo sean tan desfavorables como para llegar a que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo tengan que llegar a presentar este estado patológico propuesto.

Comentario 3

"4**...** Doble jornada: Personas teletrabajadoras, que por el espacio geográfico en que desarrollan sus actividades remuneradas, se encuentran inmersas en el cuidado y sostenibilidad de la vida, que implican las siguientes actividades: a) Instrumentales como preparación de alimentos, limpieza de los espacios, actividades de mantenimiento, corresponsabilidad en actividades manuales y físicas de la pareja u otros miembros del hogar.

b) Sostén físico y/o emocional como administración de medicamentos, procuración de la salud mental, cuidado de menores, de adultos mayores, personas enfermas y personas con discapacidad y otros seres vivos (animales).

c) Sostén social, como administración de tiempos, espacios, recursos financieros, actividades de socialización y recreativa.

d) Sostén económico, como proveedores principales de la economía del hogar."

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante que su acotación es oportuna en lo que hace a precisar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo se encuentran eventualmente inmersas en el cuidado y sostenibilidad de la vida, que implican diversas actividades como las que indica.

Comentario 4

4**...**. Equipo de trabajo personal: son las condiciones y materiales con que debe contar el teletrabajador para desempeñar su actividad laboral y evitar alteraciones en la salud, como equipo de cómputo con cámara, audífonos, micrófono, regulador de voltaje, paquetes de software y hardware, internet, mobiliario ergonómico, filtros para luz azul en dispositivos digitales, y otros materiales para realizar las actividades laborales, así como consumibles.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que las herramientas, e implementos que se necesitan para el desarrollo del Teletrabajo y se encuentran contenidas como obligaciones del patrón, en el Capítulo 7 de esta NOM.

Comentario 5

"4**...** Pausas físicas activas: implementación de diversas técnicas y estrategias de activación física, que se llevan a cabo en tres periodos cortos, máximo de 10 minutos cada uno, distribuidas a lo largo de la jornada laboral, que disminuyen la fatiga y el estrés, libera la tensión articular y muscular, favorece la circulación y cambio de posturas y mejora el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir la aparición de trastornos musculoesqueléticos ocasionados por posturas forzadas, sobrecarga física y movimientos repetitivos.

4**...** Pausas visuales activas: implementación de diversas técnicas y estrategias que permitan el descanso visual del teletrabajador durante la jornada. Descansar la vista por 20 segundos cada 10 o 20 minutos mirando a objetos que están a seis o más metros de distancia y parpadear frecuentemente para mantener los ojos humectados.

4**...** Pausas cognitivas activas: implementación de ejercicios mentales con una duración de 10-15 minutos, al inicio, a la mitad y al final de la jornada, como resolución de acertijos, crucigramas, comprensión de lectura, rompecabezas, colorear, etc, que promueven el rendimiento o mantenimiento de las funciones cognitivas de memoria, atención, concentración, creatividad, percepción y ejecución de tareas."

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante que como parte de la política de teletrabajo, la norma requiere que el patrón establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral, y en el Apéndice 4 se dan ejemplos como los que propone se definan.

Comentario 6

4**...**. Violencia digital en el teletrabajo en domicilio: es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, en la que se expone, distribuye, difunde, exhibe, transmite, comercializa, oferta, intercambia o se comparten imágenes, audios o videos reales o simulados que ofenden, lastiman o desprestigian a una persona trabajadora y que le puede causar daño psicológico, emocional o físico en cualquier ámbito de su vida.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no existe correlativo en la NOM en donde se presuma que merece ser incorporada esta definición.

Comentario 7

4**...** Transversalización de perspectiva de género en el teletrabajo en domicilio: igualdad en las oportunidades laborales, considerando los roles e interacciones sociales en el teletrabajo y promover una cultura que permita que el sexo, el género y la orientación sexual no obstaculicen la óptima realización de su trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante que en la norma se obliga al patrón a que dentro de la política de teletrabajo se considere la perspectiva de género, en esta etapa de la normalización del tema no se considera oportuno que se llegue hasta la elaboración de un proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, programas, en todas las áreas y en todos los niveles el tema del Teletrabajo.

Comentario 8

4**...** Pausas físicas activas: implementación de diversas técnicas y estrategias de activación física, que se llevan a cabo en tres periodos cortos, máximo de 10 minutos cada uno, distribuidas a lo largo de la jornada laboral, que disminuyen la fatiga y el estrés, libera la tensión articular y muscular, favorece la circulación y cambio de posturas y mejora el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir la aparición de trastornos musculoesqueléticos ocasionados por posturas forzadas, sobrecarga física y movimientos repetitivos. 4... Pausas visuales activas: implementación de diversas técnicas y estrategias que permitan el descanso visual del teletrabajador durante la jornada. Descansar la vista por 20 segundos cada 10 o 20 minutos mirando a objetos que están a seis o más metros de distancia y parpadear frecuentemente para mantener los ojos humectados. Pausas cognitivas activas: implementación de ejercicios mentales con una duración de e 10-15 minutos, al inicio, a la mitad y al final de la jornada, como resolución de acertijos, crucigramas, comprensión de lectura, rompecabezas, colorear, etc, que promueven el rendimiento o mantenimiento de las funciones cognitivas de memoria, atención, concentración, creatividad, percepción y ejecución de tareas.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante que como parte de la política de teletrabajo, la norma requiere que el patrón establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral, y en el Apéndice 4 se dan ejemplos como los que propone se definan.

4.20 Desconexión digital:

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Derecho de una persona teletrabajadora a desconectarse tecnológicamente de su trabajo y en los periodos de descanso legalmente permitidos o al término de su jornada laboral.

RESPUESTA

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Derecho de un trabajador a apartarse del trabajo (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Promovente 12

SINTRAMETLIFE.

Complementar Desconexión Digital: Derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral, sin que existan repercusiones para el trabajador.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Derecho a la Desconexión de un trabajador a desconectarse del uso de las tecnologías de la información para el desempeño de su trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al termino de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere eliminar la expresión "al trabajador" e incluir la expresión "la persona trabajadora".

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Derecho a la Desconexión de un trabajador a desconectarse del uso de las tecnologías de la información para el desempeño de su trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Derecho de una o un trabajador a desconectarse parcialmente durante la jornada para prevenir riesgos psicosociales, de salud y atención en temas de los cuidados.

Desconexión total, abstenerse de participar en cualquier**...** al término de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 32

Asociación Mexicana de Empresas de Capital humano, A.C.

Desconexión Digital: Derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral. La desconexión digital conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Derecho del teletrabajador a desconectarse de su actividad laboral y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación por medio de los diferentes canales y dispositivos, al término de la jornada, garantizando que no se aplique sanción alguna al teletrabajador.

En horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo con el patrón y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Desconexión digital: Derecho de una persona teletrabajadora a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación, instrucción o requerimiento al término de la jornada laboral.

Deberá promoverse la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso a fin de garantizar, el respeto de su tiempo de descanso, prevenir riesgos psicosociales y la adicción a la tecnología y la sobrecarga. En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Derecho a la Desconexión Digital Es el derecho laboral de los trabajadores en teletrabajo a desconectarse del uso de las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de su trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral, si esta fuera continua, así como el derecho a no tener que estar disponible fuera de la jornada acordada para el Patrón.

En el caso de jornadas discontinuas resultado de horarios flexibles, el derecho a la desconexión se reflejará en que la o el trabajador(a) podrá abstenerse de establecer una comunicación durante los lapsos de interrupción de labores.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Reubicar

RESPUESTA:

Procede su comentario. Muchas gracias.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Derecho de un trabajador ~~a desconectarse del trabajo~~ y de abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación relacionada con su trabajo fuera de su horario de trabajo. Derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación relacionada con el trabajo fuera de la jornada laboral. Derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación relacionada con el trabajo fuera de su horario laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.25 Desconexión digital:**...**

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Complementar Desconexión Digital: Derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral, sin que existan repercusiones para el trabajador.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

4.20 Desconexión digital: Derecho de un trabajador a desconectarse de los medios tecnológicos y de comunicación que utiliza para desempeñar su trabajo, privilegiando la conciliación del teletrabajo con la vida familiar, personal y sindical.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

4.20 Desconexión digital: Derecho de una persona teletrabajadora a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

4.20 Desconexión digital: Derecho de un trabajador a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de la jornada laboral estipulada en el acuerdo por escrito que establece las condiciones de trabajo en modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.20 Desconexión digital: Derecho del teletrabajador a desconectarse del trabajo l y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación por medio de los diferentes canales y dispositivos, al término de la jornada, garantizando que no se aplique sanción alguna al teletrabajador.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

4.21 Reversibilidad:

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Comentario 1

Se sugiere referir a la LFT, acotar la reversibilidad a los trabajadores contratados originalmente en la modalidad presencial es contrario a la LFT, además de significar obstáculos para casos que la misma NOM señala, como las mujeres que sufren violencia en el hogar.

Reversibilidad: El cambio en la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial, atendiendo a lo establecido en el artículo 330-G de la Ley Federal del Trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: el cambio en la modalidad de Teletrabajo al trabajo presencial, atendiendo a lo establecido en el artículo 330-G de la Ley Federal del Trabajo.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

4.21 Reversibilidad: Derecho de las partes del patrón y de la persona teletrabajadora para pactar los mecanismos, procesos y tiempos en función de las necesidades operativas de la actividad laboral, para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 20

Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.

Derecho de las partes para **poder** pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere reformular la expresión "aquellos trabajadores que fueron contratados" por "aquellas personas trabajadoras que fueron contratadas".

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 24

CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.

Derecho de las partes para **poder** pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 25

Colegio de Salud Ocupacional Coahuila Sureste, A.C.: Dr. Víctor Carral Gil.

Que la reversibilidad pueda aplicar de igual manera a los trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Sin importar el tipo de contratación inicial sea presencial o a distancia.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Reversibilidad: Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. ~~Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo.~~

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 32

Asociación Mexicana de Empresas de Capital humano, A.C.

Reversibilidad: Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Lo anterior también resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Derecho de las partes para acordar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo. En caso de que el espacio de trabajo cuente con las condiciones óptimas sanitarias para evitar contagios que pongan en riesgo la salud y la vida del trabajador, se podrán reanudar actividades laborales de manera presencial y será obligación del teletrabajador reintegrarse al centro laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 35

Karla Paola Jiménez Villa.

Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial sin afectar los intereses de ambas partes. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Lo anterior no resulta aplicable a las personas teletrabajadoras que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo, quienes deberán otorgar su consentimiento para laborar presencialmente.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Comentario 1

Reversibilidad: Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Ello significa que el trabajador debe tener garantía de que su puesto de trabajo presencial se mantiene disponible. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Comentario 2

4.21 (Bis) o recorrer numeración. Salud: Se entiende por salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es el derecho humano al bienestar integral; físico y mental, de la persona para contribuir al pleno ejercicio de sus capacidades, así como a la prolongación y mejoramiento de la calidad de vida.

RESPUESTA:

No procede su comentarios, en virtud de que no se justifica el término por tener una doble acepción en el entendimiento de las disposiciones contenidas en el cuerpo de la NOM.

Promovente 42

Abogados Camargo: José Enrique Camargo Núñez Mora.

Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresa de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial, o del trabajo presencial a teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Se sugiere eliminar.

La última parte excede el alcance de lo dispuesto por el artículo 330 -G de la LFT, por lo cual podría ser tachado de contravenir la ley.

RESPUESTA:

No procede el comentario, toda vez que no solamente no se contrapone, sino que debe encontrarse alineado a lo que el propio artículo 330- G de la Ley Federal del Trabajo contiene., por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Motero Muñoz.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Reubicar

RESPUESTA:

Procede su comentario. Se reubicará alfabéticamente la definición de reversibilidad en el Capítulo 4.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial~~ o biceversa. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente gajo la modalidad de teletrabajo.~~

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Comentario 2

Añadir la fracción señalada

Sindicato: La representación de los trabajadores que tienen la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se adiciona la definición en los términos planteados, en el Capítulo 4 de la NOM.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

Comentario 1

4.26 Reversibilidad:**...**

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Comentario 2

4.27 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.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que se trata de una definición contenida en la propia Ley Federal del Trabajo, que no tiene una doble acepción para efectos de la interpretación y aplicación de la NOM.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

4.21 Reversibilidad: Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo, salvo que la contratación se haya realizado por una causa de fuerza mayor debidamente acreditada o conforme a los casos que se establecen en el punto 5.10

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

4.21 Reversibilidad: Derecho de la persona teletrabajadora para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Los mecanismos, procesos, tiempos y formas se pactarán en el contrato colectivo de trabajo o en caso de no existir contrato en el reglamento interior de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcial mente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

4.21 Reversibilidad: Derecho de las partes para pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial.

RESPUESTA:

Procede parcial mente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 74

Coordinación de Salud en el Trabajo, División de Estudios de Posgrado. Facultad de Medicina, UNAM. Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina, UNAM.

4.21 Reversibilidad: Derecho de las partes para acordar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para regresar de la modalidad de teletrabajo al trabajo presencial. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo en el domicilio. En caso de que el espacio de trabajo cuente con las condiciones óptimas sanitarias para evitar contagios que pongan en riesgo la salud y la vida del trabajador, se podrán reanudar actividades laborales de manera presencial y será obligación del teletrabajador reintegrarse al centro laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se trata del derecho de, sino de un cambio de la modalidad, no obstante, se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

4.22 Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Trabajo:

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

A la par de la elaboración, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deber ser la instancia que valide el cumplimiento de la lista de verificación, ya que, de nueva cuenta, no puede llevar a cabo los recorridos que establece la NOM-019, y ello significa que los trabajadores verían atenuados sus derechos de defensa colectiva y derechos a un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Revisión que hace la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene sobre las condiciones declaradas, evaluadas y evidenciadas por la persona teletrabajadora a través de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo y que, en su caso, da por aceptables para el desarrollo del Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar de la manera siguiente: Confirmación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del lugar de trabajo de la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realiza la Comisión de seguridad e higiene a las condiciones declaradas, evaluadas y evidenciadas a través de la "Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo" (y, en su caso, a través de evidencias fotográficas o de video) y que, en su caso, da por aceptables para su desarrollo.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

4.22 Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Revisión documental que hace el Patrón sobre las condiciones declaradas, evaluadas y evidenciadas por la persona teletrabajadora a través de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo y que, en su caso, da por aceptables para el desarrollo del Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Basarse en la rúbrica

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que sustentar la revisión de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, resulta una condicionante que puede dejar fuera otras formas de dar el visto bueno, o la aceptación mediante una firma o un sello, por mencionar algunos.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Revisión que hace el Patrón sobre las condiciones declaradas, evaluadas y evidenciadas por la persona teletrabajadora a través de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo y que, en su caso, da por óptimas para el desarrollo del Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo: Revisión que hace el Patrón sobre las condiciones declaradas, evaluadas y evidenciadas por la persona teletrabajadora a través de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo y que, en su caso, da por aceptables para el desarrollo del Teletrabajo y que serán consideradas para la implementación y mejora continua de la política de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Validación de la Lista de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo: Revisión que hace el Patrón, sindicato, comisión de representantes de personas teletrabajadoras sobre las condiciones declaradas, evaluadas evidenciadas por la persona teletrabajadora en el lugar físico en el que se realiza el trabajo la cual se asentará en la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo y que, en su caso, da por aceptables para el desarrollo del Teletrabajo la cual deberá estar suscrita por representante del patrón, sindicato o representante de las personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 28

ANCE.

4.23 Estación de Trabajo: Área donde el teletrabajador realiza los elementos de trabajo de sus funciones específicas, dentro del espacio delimitado por las mismas, ubicada dentro del lugar de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que este término no es utilizado en el cuerpo de la norma, no obstante que es aceptable la exactitud que en ella se precisa.

Promovente 39

Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.

Se sugiere incluir la definición de perfil de puesto:

Los perfiles de puesto son descripciones concretas de las características, tareas y responsabilidades que tiene un puesto en la organización, así como las competencias y conocimientos que debe tener la persona que lo ocupe

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante que este término es utilizado en el cuerpo de la norma para efectos del cumplimiento de la obligación de contar con un listado actualizado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que es aceptable la exactitud que en ella se precisa, pero que no tiene una doble acepción en su entendimiento.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

4.28 Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

4.22 Validación de la Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Trabajo: Revisión que hace la comisión de seguridad e higiene en el trabajo o la comisión bipartita que se determine en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Reglamento Interior de Trabajo, sobre las condiciones declaradas, evaluadas y evidenciadas por la persona teletrabajadora a través de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Una vez que se ha realizado el correcto diseño ergonómico del puesto remoto, por las partes, con los puntos clave de prevención mencionados en la presente NOM, se lleva a cabo su validación y se acuerda una revisión periódica semestral con el fin de corregir desviaciones sobre los parámetros considerados en el presente Norma Oficial.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la definición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

4.23 Trabajo presencial: Trabajo que se establece en el contrato individual o colectivo de trabajo en el que el trabajador desempeña sus funciones y actividades subordinadas en el establecimiento o centro de trabajo designado por el patrón y dentro de la jornada de trabajo acordada en el mismo. También será considerado trabajo presencial, cuando habiéndose convenido la modalidad de teletrabajo, el trabajador preste sus servicios subordinados en más del 60% de su jornada laboral en los centros de trabajo designados por el patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que la definición que ocupa a esta Nom es la de Teletrabajo, no obstante tiene razón en su acotación en el sentido de que los servicios subordinados en más del 60% de la jornada laboral en los centros de trabajo, en el caso que nos ocupa corresponde a trabajo presencial.

5. Obligaciones del patrón

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere adicionar una categoría relativa a la condición de discapacidad de una persona en la lista de las personas teletrabajadoras que deberá mantener la o el empleador.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que incorporar esta condición en la lista de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo pudiere considerarse como una condición de segregación o discriminación.

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina

(Adicionar en este numeral:)

- Garantice el derecho de representación colectiva constituyendo o afiliándose a las organizaciones que escojan y posibilidad de participar en sus actividades. Con la plena obligación de proporcionar información a los teletrabajadores sobre la existencia de organización sindical en su empresa, la posibilidad de elección de existir varias de éstas o de no afiliarse en el caso de que las existentes no se consideren independientes y democráticas y, las formas de comunicación con sus representantes.

- Implemente los mecanismos que aseguren el derecho a la protección frente a la discriminación en el empleo y en la ocupación. Esta modalidad de empleo debe estar reflejada en las políticas de igualdad de la empresa y se deben establecer los procedimientos específicos que la garanticen para dicha modalidad.

- Promuevan el derecho a la protección frente a la discriminación en el empleo y en la ocupación. Esta modalidad de empleo debe estar reflejada en las políticas de igualdad de la empresa y se deben establecer los procedimientos específicos que la garanticen para dicha modalidad.

- Establezcan mecanismos que garanticen protección a la maternidad con asistencia física, mental, emocional a las personas trabajadoras gestantes o que tienen hijos/hijas en casa, especialmente si se encuentran embarazadas. Personas trabajadoras que se ven ante el reto de compatibilizar el trabajo, la familia y la maternidad, incrementando la carga física y mental, así como sus niveles de ansiedad y estrés.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante que en cualquier momento es importante tener presente la importancia de contar con las garantías de los trabajadores en lo que hace al derecho a la representación colectiva o a la protección frente a la discriminación en el empleo. Si bien la propuesta no las enlaza con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para las personas trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo a la luz de las obligaciones que nos ocupan en la NOM, es de reconocer que ello puede estar contenido no solamente en la política de teletrabajo, que como obligación del patrón esta norma está contemplando, sino también en lo que hace al cumplimiento de estos elementos dentro del contrato colectivo de trabajo, o reglamento interior del centro de trabajo, arropado por lo que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.

Promovente 42

Abogados Camargo: José Enrique Camargo Núñez Mora.

Condiciones de Trabajo y Obligaciones del Patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que las condiciones de trabajo no son el motivo de la norma que nos ocupa, sino las seguridad y salud en el trabajo, no obstante, la cercanía entre estas dos disciplinas que tiene de manera separada la autoridad laboral para sus actuaciones en los centros de trabajo.

Promovente 12

SINTRAMETLIFE.

Numeral nuevo. En caso de existir Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), empresa y sindicato acordarán de manera conjunta y por escrito una Política de Teletrabajo, asimismo, este capítulo deberá estar contenido dentro del Reglamento Interior de Trabajo (RIT). En caso de no existir CCT las condiciones de Teletrabajo deberán estar contenidas en el RIT y ser acordadas de manera conjunta con la Coalición de Trabajadores del centro de trabajo. El patrón deberá establecer, implementar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras la Política de Teletrabajo, que:

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que la esencia de su propuesta de alguna manera ya viene contenida en la política de teletrabajo que el patrón tiene como obligación de esta Nom en donde defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y para las personas trabajadoras que desempeñen sus actividades en la modalidad de Teletrabajo, en cumplimiento a lo previsto por el artículo 330-B de la Ley, incluyendo las establecidas en el contrato colectivo de trabajo o en su caso el reglamento interior de trabajo

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Respecto a los requisitos establecidos en el listado actualizado de las personas teletrabajadora, hay que considerar que el domicilio fiscal puede discrepar del domicilio actual, el requisito de sexo puede ser discriminatorio y hay información que pudiera vulnerar la protección de datos del empleado.

Asimismo, hay colaboradores que por situaciones personales puedan estar en varías locaciones, por lo que no queda claro si para cada lugar debe existir un registro.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo siguiente: en lo que hace a el domicilio, existe una la redacción “Contar con un listado actualizado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo con, al menos, la información siguiente”. Por otra parte, se elimina el inciso b) para indicar el sexo de la persona teletrabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y se adiciona el requisito de asentar el género, y finalmente se coloca al final del numeral la nota que dice “La confidencialidad de los datos contenidos en el listado de personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo estará bajo la responsabilidad del patrón”.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Adicionar un Numeral nuevo enseguida del punto 5. Obligaciones del Patrón: En caso de existir Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), empresa y sindicato acordarán de manera conjunta y por escrito una Política de Teletrabajo, asimismo, este capítulo deberá estar contenido dentro del Reglamento Interior de Trabajo (RIT). En caso de no existir CCT las condiciones de Teletrabajo deberán estar contenidas en el RIT y ser acordadas de manera conjunta con la Coalición de Trabajadores del centro de trabajo. El patrón deberá establecer, implementar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras la Política de Teletrabajo, que:

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que la esencia de su propuesta ya se encuentra contenida en los incisos del numeral 5.2, en donde la Política de Teletrabajo deberá de cumplir, entre otros elementos, con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo.

5.1 Contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras, con al menos la siguiente información:

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

5.1

a) a h), i) Descripción del área destinada a realizar sus actividades.

j) Condiciones de salud basadas en una evaluación médica periódica.

RESPUESTA:

No procede su comentario, por una parte, porque la descripción de área estaría contemplada en las diversas preguntas del lugar de trabajo de que se trate, contenidas estas en la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y por otra, las condiciones de salud basadas en una evaluación médica periódica, no obstante que es necesario que el patrón las desarrolle, no es el lugar oportuno dentro de la norma, ya que se trata de un simple listado de datos generales.

Promovente 10

Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.

5.1 a 5.13 Eliminar todas las obligaciones a cargo del patrón sobre las condiciones físicas, de ventilación temperatura, ruido, vibraciones, agentes químicos y de orden en que se desarrolle el teletrabajo, para ponerlas como obligaciones naturales (sin sanción) a cargo de los trabajadores. Esto es lo razonable ya que: (i) todas las NOM´s STPS imponen obligaciones a los trabajadores, y (ii) en el casi 100% de los casos el teletrabajo se desarrolla en la casa habitación de los trabajadores y ésta NO es propiedad del patrón, por lo que el patrón NO puede realizar adaptaciones, modificaciones o correcciones a la casa habitación, por lo que la responsabilidad de ello debe recaer en los trabajadores, aunque no se les pueda sancionar por su incumplimiento. Quitar del listado “Actividades a desarrollar” y “Perfil del puesto”

RESPUESTA:

No procede el comentario de eliminar todas las obligaciones del capitulo cinco. Es conveniente aclarar que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del lugar de trabajo no son atribuibles al patrón, es decir, el no tiene que acondicionar los lugares de trabajo para que exista en ellos adecuada ventilación e iluminación, entre otros aspectos para que se lleve a cabo en las mejores condiciones el teletrabajo, pero si será quien a través de la comisión de seguridad e higiene en el trabajo las valide.

Promovente 14

A. Bouzas.

Convenir con el sindicato titular del contrato colectivo vigente en la empresa la actividad o actividades que se realicen mediante la modalidad del teletrabajo, las condiciones en que se prestará el servicio y demás particularidades del caso, con apego a la normatividad en materia de higiene y seguridad en el trabajo vigente.

Se recorre la numeración.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que al momento de establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo, se dará la condición que Usted está proponiendo.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras, con al menos Tener una Lista de teletrabajadores que contenga la siguiente información:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Gracias.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

5.1 Contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras con al menos la siguiente información:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Gracias.

Promovente 25

Colegio de Salud Ocupacional Coahuila Sureste, A.C.: Dr. Víctor Carral Gil.

Limitar el (los) lugar (es) de trabajo a domicilios particulares

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que su propuesta quedó incluida en la definición de ligar de trabajo para quedar como: espacio físico fijo y privado, fuera del centro de trabajo y ajeno a éste, convenido con el patrón para llevar a cabo el Teletrabajo

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se propone la siguiente modificación en la redacción:

“Espacio físico distinto al asignado por el Patrón para ejercer sus funciones.”

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica la definición de lugar de trabajo para quedar como: Lugar de trabajo: Espacio físico fijo y privado, fuera del centro de trabajo y ajeno a éste, convenido con el patrón para llevar a cabo el Teletrabajo.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Establecer en su listado el tiempo que la persona teletrabajadora vuelve a presencial o los días de la semana que acude a la sede para capacitación o rendir informes, entre otras.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que ese acota en el inciso f) del numeral 5.1 que se indique el tiempo (en porcentaje) de la relación laboral que usa para realizar Teletrabajo la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Eliminar ese término.

b) El listado debe cuidar evitar estigmatizar a las personas en teletrabajo por su sexo o por su género. Deben justificar este inciso. f) Número telefónico de contacto para uso en el Teletrabajo facilitado por el Patrón

h) El (los) lugar(es) o tipos de lugares de trabajo compatibles con la naturaleza de las labores a realizar acordado(s) con el patrón, con los domicilios de los que se pueda identificar con anticipación, su(s) domicilio(s) desde donde se podrán realizar las actividades de Teletrabajo.

5.1

a)	Nombre del trabajador;
b)	Sexo;
c)	Puesto de trabajo;
d)	Actividades a desarrollar;
e)	Perfil de puesto;
f)	Número telefónico de contacto;
g)	Domicilio de la persona teletrabajadora, y
h)	El (los) lugar (es) de trabajo acordado(s) con el patrón, con su(s) domicilio (s) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabjo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por los puntos de vista y propuestas de adecuación. Sin que se considere que un simple listado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo sirva para estigmatizar es que se requerirá que el listado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo incluya el género. Por otra parte no se está acotando que el número telefónico de contacto para uso en el Teletrabajos sea el facilitado por el Patrón, ya que pudiera ser el número telefónico fijo de una casa, por ejemplo, por lo que solo se requerirá como número telefónico de contacto, y finalmente que da a discrecionalidad el término compatibles, en lo que hace a los lugares de trabajo que se seleccionen y propongan al patrón, por lo que en este caso se requerirá se indique los ugares de trabajo propuestos por las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón.

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

h) domicilios desde sonde se realizarán las actividades de teletrabajo (acordar exclusivamente el lugar desde donde se realizará el teletrabajo ya que si hay más de un domicilio el colaborador tiene riesgo de un accidente de trayecto), siendo estrictos debe realizar el teletrabajo desde su domicilio.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que para ver el contexto general de este comentario también se debe considera que en la norma se establece que los lugares de trabajo propuestos por un trabajador aspirante a la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón, conforme al contrato colectivo o al reglamento interior de trabajo, deben ser fijos, siempre que éstos garanticen que se cuenta con lo requerido en los incisos a) y b) de este numeral y cumplan con lo establecido en los numerales 7.1, 7.2 y 7.3, inciso a).

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Nombre del trabajador;

~~**Sexo**~~**; Género;**

Puesto de trabajo;

Actividades a desarrollar;

Perfil de puesto;

Número telefónico de contacto;

Domicilio la persona teletrabajadora.

El lugar(es) de trabajo acordado(s) con el patrón (con su(s) domicilio(s)) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente sus comentarios, por lo que los incisos del numeral 5.1 quedar de la manera siguiente:

a) Nombre de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

b) Genero; c) Estado civil; d) Actividades a desarrollar; e) Nombre y perfil de puesto; f) Tiempo (en porcentaje) de la relación laboral que usa para realizar Teletrabajo; g) Número telefónico de contacto; h) Domicilio de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo; i) Lugares de trabajo propuestos por las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón; j) Razón social y domicilio del centro de trabajo; y k) Listado del equipo de cómputo y ergonómico otorgado a la persona trabajadora. Adicionalmente se incorpora la siguiente nota: La confidencialidad de los datos contenidos en el listado de personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo estará bajo la responsabilidad del patrón.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

5.1 e) Perfil de puesto;

Hay que especificar que toda empresa deberá llevar a cabo una revisión de su catálogo de puestos y de los perfiles, a fin de clarificar cuáles son susceptibles de realizarse teletrabajando

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de la manera de administrar los puestos Vs las actividades que los centros de trabajo tengan respecto no tiene que ver con el requerimiento de este numeral en el que por cierto queda como dato a contener en el listado actualizado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, como nombre y perfil de puesto en el inciso e).

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

5.1 a) Nombre del trabajador;

a) nombre del trabajador;

5.1 b) Sexo;

b) sexo;

5.1 c) Puesto de trabajo;

c) puesto de trabajo;

5.1 d) Actividades a desarrollar;

d) perfil de puesto;

5.1 e) Perfil de puesto;

e) número telefónico de contacto;

5.1 f) Número telefónico de contacto;

f) domicilio de la persona teletrabajadora, y

5.1 g) Domicilio de la persona teletrabajadora, y

g) el lugar de trabajo debe ser acordado con el patrón, con su(s) domicilio(s) desde donde se realizarán las actividades de teletrabajo

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

5.1 a) Nombre del trabajador;

Se sugiere eliminar la expresión "nombre del trabajador" y reformular a "nombre de la persona trabajadora".

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso queda de la manera siguiente: Nombre de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

5.1 a) Nombre del trabajador;

Nombre del trabajador;

5.21 b) Sexo;

Sexo;

5.21 c) Puesto de trabajo;

Estado civil

5.21 d) Actividades a desarrollar;

Hijos e hijas, personas dependientes

5.21 e) Perfil de puesto;

Nivel de estudios

5.21 f) Número telefónico de contacto;

Situación de discapacidad

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que, derivado de los múltiples comentarios recibidos para este numeral, los incisos del numeral 5.1 queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

5.1 d) Actividades a desarrollar;

Número telefónico de contacto;

5.1 e) Perfil de puesto;

Número de la persona teletrabajadora, y

5.1 f) Número telefónico de contacto;

El (los) lugar (es) de trabajo acordado (s) con el patrón, con su (s) domicilio (s) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabajo

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que, derivado de los múltiples comentarios recibidos para este numeral, los incisos del numeral 5.1 queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

5.1 b) Sexo;

Género

5.1 e) Perfil de puesto;

entregables

5.1 f) Número telefónico de contacto;

definir herramienta de evaluación al desempeño

5.1 g) Domicilio de la persona teletrabajadora, y

Perfil de puesto

5.1 h) El (los) lugar (es) de trabajo acordado(s) con el patrón, con su(s) domicilio (s) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabajo.

Número telefónico de contacto

i) Domicilio de la persona teletrabajadora, y

j) El (los) lugar (es) de trabajo acordado (s) con el patrón, con su (s) domicilio (s) desde donde se realizan las actividades de Teletrabajo.

k) Disponibilidad durante la jornada laboral

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que, derivado de los múltiples comentarios recibidos para este numeral, los incisos del numeral 5.1 queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 39

Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.

Se sugiere la inclusión de un inciso i) que contemple lo siguiente:

“i) Horario establecido en los contratos de trabajo correspondientes, en el que se llevarán a cabo las actividades bajo la modalidad de teletrabajo.”

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que su propuesta se incorpora como parte de la propia definición de Desconexión en el que se precisa que en horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo con el patrón y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

El (los) lugar(lugares) acordado(s) con el patrón, y sindicato o los representantes de las personas teletrabajadoras con su(s) domicilio(s) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que para efectos de la decisión que corresponde, en su caso, al trabajador, sobre si después de que sea candidato a figurar como aspirante a ser considerado como persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, el sindicato no es quien debe acordar con el patrón el lugar de trabajo.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

5.1 a) Nombre del trabajador;

Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio del trabajador;

5.1 b) Sexo;

~~Sexo;~~

5.1 c) Puesto de trabajo;

Puesto de trabajo;

5.1 d) Actividades a desarrollar;

Actividades a desarrollar;

5.1 e) Perfil de puesto;

Perfil de puesto;

5.1 f) Número telefónico de contacto;

Número telefónico de contacto;

5.1 g) Domicilio de la persona teletrabajadora, y

~~Domicilio de la persona teletrabajadora~~, y

5.1 h) El (los) lugar (es) de trabajo acordado(s) con el patrón, con su(s) domicilio (s) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabajo.

El (los) lugar(es) de trabajo acordado(s) con el patrón, con su(s) domicilio(s) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que, derivado de los múltiples comentarios recibidos para este numeral, los incisos del numeral 5.1 queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

a) Nombre ~~del trabajador~~ de la persona teletrabajadora;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que el inciso a) queda de la manera siguiente: Nombre de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.1 Contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras, que sea elaborado por la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo o la comisión bipartita que se determine en el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Reglamento Interior de Trabajo, con al menos la siguiente información:

a) Nombre del trabajador;

b) Sexo;

c) Puesto de trabajo;

d) Actividades a desarrollar;

e) Perfil de puesto;

f) Número telefónico de contacto;

g) Domicilio de la persona teletrabajadora, y

h) El (los) lugar (es) de trabajo acordado(s) con la participación del sindicato con el patrón, con su(s) domicilio(s) desde donde se realizarán las actividades de Teletrabajo.

i) Horario de trabajo

j) Número de personas bajo su cuidado y dependencia

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que el patrón el que debe ser el responsable de elaborar y mostrar, en su caso, ante la Autoridad Laboral el listado de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, no obstante, lo anterior y derivado de los múltiples comentarios recibidos para este numeral, los incisos del numeral 5.1 queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

5.1.1 El (los) lugar (es) de trabajo que la persona teletrabajadora acuerde con el patrón deberán cumplir con las condiciones siguientes:

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

c) Reglas de contacto y supervisión, derecho a la intimidad (alternativas en caso de que no se tenga una habitación o un espacio exclusivo para realizar el teletrabajo interfiere ya que más de un integrante de la familia debe estar en modalidad en línea o estudiantes en clases en línea).

d) Garantizar el derecho a la desconexión fuera del horario laboral y a pausas de descanso durante la misma.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario mismo que se retoma en la obligación del patrón de establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, por ejemplo que en ella se indique los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo, y que establezca la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias, por poner algunos ejemplos.

Promovente 10

Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.

Eliminar que el trabajador no podría llevar a cabo el teletrabajo en su casa, en las distintas circunstancias en que así está plasmado en el Proyecto de Norma.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que de lo que se trata es de equipar las condiciones con que se cuenta, de manera segura y saludable, en el centro de trabajo, con las del lugar de trabajo, inclusive si estas se encentran en el domicilio particular de quien realizare el teletrabajo.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Dar cumplimiento de la verificación a través de la inspección del trabajo.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que una de las formas que la NOM establece para verificar el cumplimiento de esta norma oficial mexicana, es mediante la visita de la Autoridad al centro de trabajo en donde existan personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

El (los) lugar(es) de trabajo que la persona teletrabajadora acuerde con el patrón deberán cumplir con las condiciones siguientes:

a) Disponer de conectividad adecuada para las funciones del trabajador, un plan de mantenimiento de los equipos asignados, una descripción de las condiciones idóneas para la operación de dichos equipos y los aditamentos necesarios para su correcto funcionamiento y prevención de incidentes relacionados con los equipos o con las Tecnologías de la Información y Comunicación utilizadas

b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifican ambos incisos del numeral 5.1.1, para quedar de la manera siguiente: a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 32

Asociación Mexicana de Empresas de Capital humano, A.C.

d) Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral. Es obligación la(s) persona(s) trabajadora(s) respetar su jornada de trabajo, cumplir con sus actividades dentro de su jornada laboral y observar los lineamientos de desconexión digital establecidas por el patrón en la Política de Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que en lo que hace a la obligación del patrón de elaborar una política de teletrabajo se establece que ésta contemple que se establezca la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se propone solicitar al trabajador que sea él quien manifieste su compromiso en cumplir con las condiciones de seguridad, así como entregar periódicamente una evidencia de las estas condiciones en que prestará sus servicios para dejar constancia del ello.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que como parte de las obligaciones de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo del Capítulo 6 de la NOM está la de observar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y someterse a los exámenes médicos, de acuerdo con lo que establezca la NOM-030-STPS-2009.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

5.5.1 El patrón debe proporcionar:

a) Acondicionamiento del espacio de trabajo, que el teletrabajador haya designado, incluyendo las condiciones y materiales con que debe contar el teletrabajador para desempeñar su actividad laboral y evitar alteraciones en la salud, como equipo de cómputo con cámara, audífonos, micrófono, regulador de voltaje, paquetes de software y hardware, mobiliario ergonómico (no de otro tipo), ventilador, filtros para luz azul en dispositivos digitales y otros aditamentos para realizar las actividades laborales, así como consumibles, pago de teléfono y/o celular, mantenimiento, reparación o sustitución del equipo, un bono por gasto de energía eléctrica, internet, aseo del espacio de trabajo, un alimento por jornada y parte proporcional equivalente a la renta de oficina.

b) En caso de que el patrón proporcione una computadora portátil, debe incluirse ratón y teclado ergonómicos externos, y un soporte elevador para laptop para utilizar la computadora como pantalla.

c) En el caso de que el patrón designe un espacio de trabajo compartido (co-working) , deberá contar con condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo como equipo de cómputo con cámara, audífonos, micrófono, regulador de voltaje, paquetes de software y hardware, internet, mobiliario ergonómico (no de otro tipo), filtros para luz azul en dispositivos digitales y otros aditamentos para realizar las actividades laborales, así como consumibles y un alimento por jornada.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que de lo que se trata es de equiparar las condiciones con que se cuenta, de manera segura y saludable, en el centro de trabajo, con las del lugar de trabajo, inclusive si estas se encentran en el domicilio particular de quien realizare el teletrabajo. Es por ello que, en estos momentos, en que la implementación del teletrabajo que en nuestro país inicia, debe emitirse una norma que sea viable con la sinergia que se requiere para que se pueda avanzar en el tema de manera acompasada en el tiempo. En ese sentido, aunque son legitimas las propuestas que formula, éstas también superan en mucho las condiciones que por el momento dispone la propia Ley Federal del Trabajo para el tema de teletrabajo.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Este inciso (b) es ambiguo, no verificable su cumplimiento y genera tanta incertidumbre que no puede ser materia de una NOM. EL o la trabajadora no puede ser también inspector experto en ingeniería eléctrica, anatomía, etc.

Sugerimos su eliminación.

Consideramos que el Patrón debe dejar bien claros los términos y características de seguridad y salud que necesita cada puesto de teletrabajo en cuanto al espacio físico, la conectividad de banda ancha o telefónica y el tipo de instalación eléctrica que se requiere, así como las herramientas de Teletrabajo para garantizar un trabajo seguro y de calidad aceptable. Una vez definidos, es responsabilidad del Trabajador notificar al Patrón las ubicaciones en las que desarrolla su teletrabajo diariamente y hacer constar que cuenta con dichas características bajo su responsabilidad. Alternativamente el Patrón, de mutuo acuerdo con el Trabajador podría prohibir cierto tipo de espacios de trabajo de manera justificada dadas las características y riesgos del trabajo en particular, tales como cibercafés públicos, plazas o parques ruidosos, enlaces WiFi sin conexión segura, por ejemplo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, pero no para la eliminación de estos incisos de requerimientos generales, sino en el sentido de que en un concepto general de su propuesta la Política de Teletrabajo que se implemente, mantenga y difunda en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, (que deberá contemplar las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo) en combinación con la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, se complementarán los escenarios para comprobar que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir y precisar a qué se refiere “buen estado”. ¿Quién definirá el “buen estado”? ¿El patrón o un especialista? Definir el formato de lista de verificación

RESPUESTA:

No procede su comentario, dado que no formula alguna propuesta para definir el concepto “buen estado”, no obstante, esta condición la valorará la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, quien será quien realice la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo (incluidas las evidencias fotográficas o de video).

Promovente 53

INFOTEC: Araceli Vázquez Zarate

5.1.1, inciso k. Se sugiere se incluya a personas discapacitadas y precise la reversibilidad a estas personas discapacitadas se faciliten las condiciones óptimas para el desempeño de su trabajo presencial.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo, cabe aclarar que en la NOM no se excluyen a los trabajadores que pudieren tener algún tipo de discapacidad para ser seleccionados como candidatos a figurar como personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y prueba de ellos es la forma en que se solicita se implemente la política de teletrabajo en el centro de trabajo.

Promovente 58

INFOTEC: Alma Elizabeth Laure Camacho

Apartado: 5.1.1 Obligaciones del Patrón.

Sugerencia: Si bien es cierto que el patrón es quién debe proveer de las condiciones necesarias para la ejecución de las actividades laborales, es recomendable verificar el alcance de los incisos a y b del punto 5.1.1, pues es necesario establecer el alcance del patrón, esto es, ¿el patrón puede disponer de la conectividad?, o quién debe tener dicha disposición es el trabajador?

En este mismo sentido, ¿es obligación del patrón contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo?, o es el trabajador el que las declara y en realidad es una responsabilidad compartida?

RESPUESTA:

Muchas gracias por sus apreciaciones. Para responder a sus inquietudes le recomendamos tomar en consideración no solamente lo que la norma establece al respecto, sino que también lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, ya que en el centro de trabajo el patrón puede intervenir para realizar las adecuaciones a las instalaciones, pero no en el domicilio en donde se vaya a realizar o se realice el teletrabajo.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Las inspecciones físicas son sumamente costosas para las empresas y se sugiere ser más específico respecto a cuáles son las condiciones mínimas que deben cumplirse.

Además, las empresas están en riesgo de llevar a cabo una posible violación de la privacidad del colaborador al realizar la verificación de condiciones. Se propone que se utilice la Lista de Verificación.

La actual redacción quitaría flexibilidad a la práctica de trabajo a distancia y no hay certeza respecto a si los riesgos o incidentes en un lugar no registrado se catalogarían como riesgo de trabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por sus opiniones. Como podrá constatar, con las respuestas que se dan en este instrumento y una vez que se emita la NOM, que los costos a que se refiere pueden ser pequeños, sin que se viole la privacidad de nadie, y permitiendo a través de mecanismos que se den a conocer al patrón, por parte de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, cualquier comunicación relacionada con riesgos de trabajo que pudiere sufrir.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

5.1.1**...** b) Cuando el lugar elegido por el tele trabajador sea diferente a su domicilio particular, procurar que este cuente con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, sin embargo, el inciso b) del numeral 5.1.1 aplica al supuesto que usted menciona.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.1.1 El (los) lugar(es) de trabajo que la persona teletrabajadora con la participación de su sindicato con la participación de su sindicado acuerde con el patrón o en su caso de no estar afiliado a un sindicato los que acuerde directamente la persona teletrabajadora con el patrón, deberán cumplir con las condiciones siguientes:

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que es sólo el trabajador que puede aspirar a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo quien tiene la potestad de definir el lugar en donde llevar a cabo este trabajo.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

5.1.1 El (los) lugar (es) de trabajo que la persona teletrabajadora acuerde con el Patrón deberán cumplir con las condiciones siguientes:

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que es el trabajador que puede aspirar a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo quien tiene la potestad de definir el lugar en donde llevar a cabo este trabajo.

5.1.1 a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

Promovente 3

CIS CONSULTORES: Leandro Manuel Lamas Stala.

"5.1.1.A – Se establece que es obligación del patrón que se acuerde con el trabajador un lugar de trabajo que disponga de conectividad, pero no queda en claro si proveer la conectividad es realmente obligación del patrón, o si el mismo solamente debe constatar que la misma exista. Es relevante el punto, en tanto las obligaciones que se establecen en el artículo 330-E, de la Ley Federal del Trabajo no hace alusión a la conectividad."

RESPUESTA:

Gracias por su comentario. Es conveniente aclarar que no es el patrón quien en la NOM tiene la obligación de proveer de la conectividad en el lugar de trabajo. Por otro lado las obligaciones especiales contenidas en el artículo 330-E, de la Ley, en lo que hace al pago de servicios, no son motivo de esta NOM.

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Mencionar si el patrón esta obligado o no a realizar pago de la conectividad (internet) o un porcentaje

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que las obligaciones especiales contenidas en el artículo 330-E, de la Ley, en lo que hace al pago de servicios, no son motivo de esta NOM.

Promovente 11

GRUPO ONEST: Mauricio Cerón.

a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación de manera suficiente, y

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso a) queda de la manera siguiente: Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

La empresa debe hacerse cargo de los requerimientos tecnológicos que el teletrabajador ha de requerir

RESPUESTA:

Proceded su comentario, por lo que su propuesta se encuentra contenida en el inciso b) del numeral 5.7 de la norma, que queda de la manera siguiente: Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

RESPUESTA:

Procede su comentario, toda vez que no cambia la redacción del inciso a) del numeral 5.1.1

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

RESPUESTA:

Procede su comentario, toda vez que no cambia la redacción del inciso a) del numeral 5.1.1

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (internet) , y

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que no cambia la redacción del inciso a) del numeral 5.1.1

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas

Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. En este caso, la persona teletrabajadora hará saber al patrón quién es el proveedor del servicio de internet que tenga contratado o que usará, incluso el costo del mismo, para que el patrón se haga cargo de su obligación de participar en su costo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, dado que su propuesta está contenida en la fracción V, del artículo 330-B, de la Ley, y esta condición se hará constar en el contrato colectivo de trabajo.

Promovente 37

CANAMI.

Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que no cambia la redacción del inciso a) del numeral 5.1.1

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

El patrón deberá colocar la conectividad necesaria para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que su propuesta está contenida en la fracción V, del artículo 330-B, de la Ley, y esta condición se hará constar en el contrato colectivo de trabajo.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

El (los) lugar(es) de trabajo convenidos con el patrón deberán cumplir con las condiciones siguientes:

a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.1.1 y su inciso a) quedan de la manera siguiente: 5.1.1 Los lugares de trabajo que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo proponga y acuerde con el patrón deberán cumplir con las condiciones siguientes:

a) Disponer de conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

a) Que se encuentre en un área donde se pueda contar con conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación con los representantes del patrón y su sindicato, y

RESPUESTA:

No procede su comentario. El concepto del inciso a) es suficiente, por lo que no sufre cambios.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

a) Disponer de conectividad eléctrica y en su caso de internet u otras que sea suficiente y disponible para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

RESPUESTA:

No procede su comentario. El concepto del inciso a) es suficiente, por lo que no sufre cambios.

5.1.1 b)

Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la (s) persona (s) trabajadora (s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

Promovente 3

CIS CONSULTORES: Leandro Manuel Lamas Stala.

“5.1.1.B – Sería oportuno establecer los mecanismos de consentimiento para la constatación física, teniendo en cuenta que, en la mayoría de las oportunidades, el lugar de trabajo será el domicilio de la persona; y por tanto, el patrón no tendría la libertad de acceder a realizar sus constataciones cuando lo desee (en tanto hasta podría considerarse una violación a disposiciones constitucionales). En este sentido, también debería existir una excepción clara de no tener que realizar una constatación de este tipo si existe un traslado temporal solicitado por el trabajador por así convenir a sus intereses.”

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo su propuesta se ajusta en la norma para evitar que se viole la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo. Una de ellas será la autoevaluación y la segunda una posible visita o constatación virtual.

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

Comprobación que pudiera realizar el patrón o quien este determine para analizar que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, buen estado de las instalaciones físicas (conocer qué condiciones no serán consideradas dentro del cumplimiento del domicilio del trabajador ya que serían un riesgo físico latente y de qué manera se podría mitigar o eliminar ya que son condiciones de una vivienda).

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo, se ajusta

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Mencionar si el patrón está obligado o no a realizar pago en su totalidad o un porcentaje de servicios y/o controles de seguridad

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que su propuesta no es motivo de la NOM, no obstante, está contenida en la fracción V del artículo 330-A de la Ley.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5..1.1 se modifica para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 11

GRUPO ONEST: Mauricio Cerón.

b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que realice el personal especializado en la materia que sea designado por el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5..1.1 se modifica para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

...b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tales como conexión a electricidad, ventilación, iluminación...

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5..1.1 se modifica para quedar de la manera siguiente Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 14

A. Bouzas.

...b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tales como conexión a electricidad, ventilación, iluminación...

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5..1.1 se modifica para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, que aportará la persona empleadora cuando el teletrabajo se realice en la vivienda de la persona trabajadora cuya recepción deberá tener siempre a la vista .en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5..1.1 se modifica para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

El teletrabajador deberá llenar la lista de verificación proporcionada por el patrón para el cumplimiento de las condiciones establecidas en este punto. En caso de que el lugar no cumpla con las condiciones de salud y seguridad aquí establecidas, no podrá desarrollarse la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5..1.1 se modifica para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas. Asimismo, se adiciona el numeral 5.1.2 para quedar de la manera siguiente: Los lugares de trabajo propuestos por un trabajador aspirante a la modalidad de Teletrabajo y convenidos con el patrón, conforme al contrato colectivo o al reglamento interior de trabajo, deben ser fijos, siempre que éstos garanticen que se cuenta con lo requerido en los incisos a) y b) de este numeral y cumplan con lo establecido en los numerales 7.1, 7.2 y 7.3, inciso a)

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación, accesibilidad y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar la o el empleador o de quien se determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5..1.1 se modifica para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tales como conexión a electricidad e internet, contar con una adecuada iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione, y como alternativa, una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine **...**

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5..1.1 se modifica para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las ~~instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y~~ condiciones ergonómicas, ~~en principio~~ a través de una comprobación ~~física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa,~~ mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se modifica el inciso b) del numeral 51.1 para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione. inciso b)

b.-) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física obligatoria para constatar las condiciones del lugar de trabajo que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione, misma que se requiere sea ante la Oficina de representación de la STPS de la Entidad Federativa correspondiente, para que sea revisada, verificada y aprobada por esta instancia.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.5, para quedar de la manera siguiente: Otorgar las facilidades para que la Comisión de Seguridad e Higiene realice la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo (incluidas las evidencias fotográficas o de video), a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma y la evaluación de los posibles riesgos el patrón, pudiendo optar por: a) Realizar una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione, o gestione tratándose de lugares en renta (oficinas en renta), o b) En alternativa, al inciso a) de este numeral, proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que a través de su autoaplicación permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo.

En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

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

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

Promovente 32

Asociación Mexicana de Empresas de Capital humano, A.C.

Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, a través de una autoevaluación física realizada por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, mediante la aplicación de una lista de verificación que el patrón les proporcione.

El patrón o quien éste determine, podrá realizar en cualquier momento una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y en caso de observarse que la(s) persona(s) trabajadora(s) no tiene(n) las condiciones adecuadas para realizar el teletrabajo, el patrón notificará a la(s) persona(s) trabajadora(s) para que realice(n) la remediación o en su caso, se reincorpore al trabajo presencial.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.5 de la NOM para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione. Pudiendo la persona teletrabajadora incluir a dicha lista de verificación, fotografías o el video respectivo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.5 de la NOM para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 37

CANAMI.

Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas conforme al capítulo 9. Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica el inciso b) del numeral 5..1.1 para quedar de la maneras siguiente: b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

El patrón deberá proporcionar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, el sindicato y o las personas representantes de la persona teletrabajadora y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que no es el patrón el que debe de proporcionar en el lugar de trabajo las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para llevar a cabo el teletrabajo.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Se acota la redacción del inciso B para que no se preste a interpretaciones que pudieran afectar los derechos de los trabajadores y sindicatos.

El (los) lugar(es) de trabajo convenidos con el patrón deberán cumplir con las condiciones siguientes:

b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.1.1, para quedar de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

b) Contar con áreas que se pueda adecuar con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo incluidas las de carácter ergonómico, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación, a través de una comprobación física que lleva a cabo la Comisión de Seguridad e Higiene o la que Comisión bipartita que se determine en el Contrato Colectivo de Trabajo, y cuando se trate de aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) que el sindicato y/o el patrón les proporcione de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo o en su defecto conforme al Reglamento interior de Trabajo

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.1.1 y el numeral 5.4 para que sea la comisión de seguridad y salud en el trabajo del centro de trabajo quien compruebe que en el lugar de trabajo existan las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para realizar teletrabajo. Quedan de la manera siguiente:

5.1.1 b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

5.4 Contar con la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma, así como cumplir con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo que hayan sido establecidas por la Comisión de Seguridad e Higiene, y que se contienen en la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

Comentario 1

b) Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, lo cual verificará el Patrón en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el Patrón o de quien éste determine, siempre que el trabajador, así como las demás personas cuyos derechos de privacidad e intimidad se puedan ver vulnerados con su visita lo autoricen por escrito, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora (s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el Patrón les proporcione.

RESPUESTA

Procede parcialmente su, mas no en los términos, por lo que se ajustan diversos numerales de la NOM y el inciso b) del numeral 5.1.1 queda de la manera siguiente: Contar con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctrica; con iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas.

Comentario 2

c) Que con el establecimiento de dicho espacio no se perjudiquen derechos o patrimonio de terceros y/o sea propio de clientes del Patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que la norma establecerá que será la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo quien se encargue de elaborar las preguntas del listado de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y quien también analizará y en su caso validará su contenido. Por otro lado la política de teletrabajo establecerá entre otros elementos los derechos de privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo. Evidentemente, se cuida en la norma que de ninguna manera se perjudiquen derechos o patrimonios de este tipo de trabajadores.

5.2 Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras una Política de Teletrabajo, que:

Promovente 12

SINTRAMETLIFE.

Se propone agregar un inciso el cual refiere al trabajo por objetivos

: En caso de existir Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), empresa y sindicato acordarán de manera conjunta y por escrito una Política de Teletrabajo, asimismo, este capítulo deberá estar contenido dentro del Reglamento Interior de Trabajo (RIT). en caso de no existir CCT las condiciones de Teletrabajo deberán estar contenidas en el RIT y ser acordadas de manera conjunta con la Coalición de Trabajad ores del centro de trabajo. El patrón deberá establecer, implementar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras la Política de Teletrabajo, que:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que en la estructura general de la obligación del patrón, de establecer implantar mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo, una política con diversas variables de promoción instauración y facilitación de elementos que permitan la flexibilización en la forma de llevar a cabo el teletrabajo como por ejemplo el trabajo por objetivos que usted propone.

Promovente 20

Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.

Contar con un procedimiento de atención para casos de violencia familiar, que garantice la confidencialidad de los casos y estimule la participación del personal en todos los niveles de la organización.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en virtud de que la política de teletrabajo que como obligación del patrón establece implanta y mantiene en su centro de trabajo, deberá contemplar diferentes tipos de procedimientos mecanismos reglas para abordar y atender los elementos de su propuesta.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Comentario 1

5.2 Documentar, establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras una Política de Teletrabajo, que:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que establecer por escrito, significa documentar el hecho, por la que intrínsecamente ya se encuentra a priori atendido su comentario.

Comentario 3

Establecer los mecanismos adecuados de contacto y comunicación que aseguren la obligación del teletrabajador de asistir al centro de trabajo cuando así se le requiera.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se incorpora en el inciso b) del numeral 5.2 En lo que corresponde a la política de teletrabajo, que el patrón Instaure mecanismos de comunicación con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a través de reuniones presenciales en el centro de trabajo, o por medio de las TIC, con el fin de evitar el aislamiento social de éstas.

Comentario 4

Definir las condiciones aplicables para determinar la responsabilidad de los gastos de traslado cuando el lugar de teletrabajo definido esté fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo. En la Guía de referencia 4. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que la materia de esta norma son las condiciones de seguridad y salud, y no las condiciones generales de trabajo como son los gastos de traslado que pueden estar comprendidos en el contrato colectivo de trabajo o en el reglamento interior de trabajo.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere integrar que la Política de Teletrabajo señalará las condiciones y mecanismos que garanticen la protección y confidencialidad de los datos objeto del teletrabajo. Se sugiere incluir que en la Política de Teletrabajo que el patrón deberá destacar las medidas y acciones a realizar en casos de personas teletrabajadoras con discapacidad.

RESPUESTA:

Lo sé parcialmente su comentario, toda vez que en el numeral 5.1, como una obligación del patrón se incorpora lo siguiente: Nota: La confidencialidad de los datos contenidos en el listado de personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo estará bajo la responsabilidad del patrón.

Promovente 24

CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.

l) Contar con un procedimiento de atención para casos de violencia familiar, que garantice la confidencialidad de los casos y estimule la participación del personal en todos los niveles de la organización.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que la norma no está dirigida a condiciones de atención de violencia familiar, no obstante que en ésta se asientan las bases para evitar riesgos de trabajo por factores de riesgo psicosocial, al requerir que que se cuente con mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Comentario 1

Se establezca un plan de capacitación anual en materia de ciberseguridad, que incluya la capacitación sobre los riesgos existentes al usar las tecnologías de la información y comunicación, así como cualquier otro riesgo que exista de acuerdo con el tipo de organización de la que se trate y su clasificación de riesgos; además deberá de capacitarse al trabajador sobre las políticas implementadas en la organización en materia de ciberseguridad

Se establezca un plan de capacitación anual en materia de seguridad de la información destinado a que todos los trabajadores conozcan los diversos niveles de confidencialidad que tiene la información, las formas de protección implementadas, las políticas relacionadas y cualquier otro control que el trabajador deba de seguir

Se establezca una estrategia de seguridad de la información y ciberseguridad, orientada a prevenir riesgos en los trabajadores que puedan suponer una amenaza a ellos o a la información que tratan, misma que deberá de incluir los mecanismos de seguridad informática implementados, la clasificación de la información existente, un plan de respuesta a incidentes, un mecanismo de gestión de reportes sobre cualquier tipo de incidente y un sistema de monitoreo de cualquier amenaza que pudiera afectar a las tecnologías de la información y comunicación que utiliza el trabajador o que están relacionadas a este

Implementar un plan de actualización a su estrategia de protección de datos personales, misma que deberá de estar apegada a la legislación vigente y deberá incluir una validación de que las herramientas de tecnologías de la información y comunicación cumplen con la regulación, modificaciones a sus avisos de privacidad, a sus políticas existentes que estén relacionadas a este tema, los plazos de conservación de los datos personales originados del teletrabajador, el uso adecuado de cualquier dato personal adicional que se haya solicitado o generado con motivo de sus labores y un monitoreo constante sobre los riesgos que pudieran darse, para prevenirlos y atenderlos en los casos que se llegasen a dar

RESPUESTA:

No procede su comentario, en los términos propuestos, sin embargo, los elementos de propuesta pueden se ampliados a lo que contempla el capítulo 8 de capacitación y adiestramiento, al requerir que los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo, forme parte de la capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo. En caso de que el patrón considere desarrollan un plan anual que contenga temas específicos sobre ciberseguridad o sobre seguridad de la información entre otros, estar en libertad de hacerlo.

Promovente 35

Karla Paola Jiménez Villa.

Establecer, por escrito, mantener a la vista y alcance de los trabajadores, y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras una Política de Teletrabajo

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario toda vez que su propuesta ya se encuentra incorporada en el número 5.2 en la obligación de que el patrón deba de establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Establecer, por escrito, además de incluirlo en el Reglamento Interior de Trabajo, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras una Política de Teletrabajo, que:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que su propuesta se incluye en la redacción del numeral 5.2 para quedar como: establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Comentario 1

Establezca las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales;

Comentario 2

Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo, y

Comentario 3

Establecer los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que su primer propuesta queda contenida en la modificación del numeral 6.7 de la norma, para quedarte de la manera siguiente: Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, al lugar de trabajo previamente acordado a fin de que, en su caso, se realicen las gestiones para comprobar que el nuevo lugar de trabajo propuesto satisface los requerimientos para que ahí se desarrolle Teletrabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del cambio de domicilio. Por otra parte, el inciso k) del numeral 5.2 se ajusta para quedar de la manera siguiente: Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y para las personas trabajadoras que desempeñen sus actividades en la modalidad de Teletrabajo, en cumplimiento a lo previsto por el artículo 330-B de la Ley, incluyendo las establecidas en el contrato colectivo de trabajo o en su caso el reglamento interior de trabajo.

Finalmente, también se modifica el inciso l) del numeral 5.2, para quedar de la manera siguiente: Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras una Política de Teletrabajo en coordinación con el sindicato y en caso de no haber sindicato con la comisión de representantes de las personas teletrabajadoras que (forma parte del reglamento interior del trabajo) que:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.2 quedo de la manera siguiente: Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Comentario 1

Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas teletrabajadoras una Política de Teletrabajo, que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C y 330-D de la Ley Federal del Trabajo y que:

a) Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras;

b) Instaure mecanismos de comunicación a través de reuniones presenciales o por medio de las TIC, con el fin de evitar el aislamiento social de las personas teletrabajadoras;

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

d) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo;

e) Establezca la duración del horario pactado de labores o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales o contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral;

f) Señale que los derechos contenidos de las personas teletrabajadoras no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

g) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras, incluya protecciones especiales para las mujeres en periodo de lactancia, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley;

h) Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades;

i) Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de la población teletrabajadora;

j) Establezca las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales;

k) Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el contrato colectivo o en su caso el reglamento interior de trabajo, y

l) Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes.

NOTA: El patrón deberá establecer mecanismos que garanticen la participación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en la elaboración de la Política de Teletrabajo.

En la Guía de referencia 4. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que el numeral 5.2 se modifica y adecua, para quedar de la manera siguiente: 5.2 Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo, y que:

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

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

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

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

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

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

g) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley;

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

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

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

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

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

En el Apéndice 1. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo.

Comentario 2

Cumplir con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo que hayan sido establecidas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, y que se contienen en la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo.

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el numeral 5.4 de la norma para quedarte de la manera siguiente: Contar con la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma, así como cumplir con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo que hayan sido establecidas por la Comisión Seguridad e Higiene, y que se contienen en la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo

Promovente 58

INFOTEC: Alma Elizabeth Laure Camacho

Apartado: 5.2 Política de Teletrabajo.

Sugerencia: Se sugiere que, además de lo contenido en dicho apartado, la Política de Teletrabajo pueda, reforzando lo indicado por el inciso j), indicar las actividades que deben observarse en el desarrollo del teletrabajo, así como el protocolo a adoptar en caso de que las TIC no funcionen correctamente (por ejemplo, en el caso de una sesión impostergable, si se autoriza la contratación emergente de algún servicio de conexión a Internet.

Asimismo, se sugiere que la política refiera mecanismos de vigilancia y supervisión para su cumplimiento, así como de sanciones en caso de incumplimiento.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que a un lado los comentarios de otras prominentes, se modifica el numeral 5.2 de la norma para quedar en términos de la respuesta que se da el promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz..

Promovente 60

INFOTEC: Juan Ruiz Ortega

Incluir un inciso en 5.2 que indique: Contar con mecanismos para medir el grado de madurez de la Política de Teletrabajo con la finalidad de identificar sesgos en su implementación, así como medidas para solventarlos con la finalidad de garantizar la observancia de ésta por parte del trabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante con los diferentes requisitos que se establece en el número 5.2, queda reforzada en la política de teletrabajo en el sentido de poder considerar a ésta en una etapa de madurez, cuando de cumplimiento con dicho numeral.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Observaciones vinculadas a los criterios establecidos para la Política de Teletrabajo:

• Ser más específico respecto a lo que se entiende por participación en el centro de trabajo.

• Hay que considerar que hay zonas/regiones donde las empresas no tienen espacios físicos u oficinas.

• Indicar mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo podría limitar su flexibilidad.

RESPUESTA:

Muchas gracias por las observaciones, esperamos en lo general a ver atendido sus inquietudes con la modificación que se hace al numeral 5.2 e incisos que lo acompañan, para quedar en términos de la respuesta que se da el promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz..

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Se propone agregar un inciso el cual refiere al trabajo por objetivos: Trabajo por objetivos: la modalidad de teletrabajo puede permitir el trabajo por objetivos para lo cual, Patrón y Sindicato podrán seleccionar aquellos puestos que sean susceptibles para este trabajo por objetivos, siempre y cuando se establezcan claramente fecha y/o hora diaria límite de entrega considerando los máximos legales de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, más no en los términos planteados, toda vez que en la estructura general de la obligación del patrón, de establecer implantar mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo, una política con diversas variables de promoción instauración y facilitación de elementos que permitan la flexibilización en la forma de llevar a cabo el teletrabajo como por ejemplo el trabajo por objetivos que usted propone.

5.2 a) Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras;

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

a) Promueva, mediante capacitaciones y adiestramiento, la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que la promoción de la cultura de prevención de riesgos puede ser mediante diversos mecanismos diferentes a los que se presentan a través de la capacitación, por lo que el inciso a) del numeral 5.2 se ajusta para quedar de la manera siguiente: Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo

Promovente 11

GRUPO ONEST: Mauricio Cerón.

Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras en las que se incluyan algunos espacios de pausas activas o pausas laborales conforme las actividades de teletrabajo lo permitan;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, pero no los términos planteados para el inciso a) del numeral 5.2, sino para adecuar en el mismo numeral el inciso e), para quedar de la manera siguiente: Establezca la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, para quedar de la manera siguiente: Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, para quedar de la manera siguiente: Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

a) Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas mediante cursos periódicos de capacitación, buenas prácticas, rutinas cortas de ejercicios físicos cada 90 minutos por lo menos, herramientas para una buena gestión del tiempo y la concentración, que ayude a los Trabajadores en Teletrabajo a reducir riesgos, accidentes y enfermedades.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, sin embargo se deja en libertad del patrón la manera en cómo promover la cultura de la prevención, por lo que se modifica el inciso a) para quedar de la manera siguiente: Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

a) Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, para quedar de la manera siguiente: Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo;

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Cómo se liga y se promoverá la política de riesgos del centro de trabajo al teletrabajo?

RESPUESTA:

Muchas gracias por la inquietud, por lo que se deja en libertad del patrón la manera en cómo promover la cultura de la prevención, por lo que se modifica el inciso a) para quedar de la manera siguiente: Promueva la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo. Algunos promoventes a este proyecto dieron algunos ejemplos muy válidos para realizar esta actividad.

5.2 b) Instaure mecanismos de participación en el centro de trabajo a fin de evitar el aislamiento social del trabajador, incluyendo a través de reuniones presenciales o por medio de las TIC;

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Instaure mecanismos de participación en el centro de trabajo a fin de evitar el aislamiento social del trabajador, incluyendo a través de reuniones presenciales o por medio de las TIC;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b para quedar de la manera siguiente: Instaure mecanismos de comunicación con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a través de reuniones presenciales en el centro de trabajo, o por medio de las TIC, con el fin de evitar el aislamiento social de éstas

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere eliminar el término "del trabajador" y adoptar el término "de la persona teletrabajadora".

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el inciso b para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Instaure mecanismos de participación en el centro de trabajo a fin de evitar el aislamiento social del trabajador, incluyendo reuniones presenciales o el uso de las TIC, enfocándose en utilizar tecnologías que permitan el derecho a la privacidad de cada trabajador en apego a la legislación mexicana

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el inciso b para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Establezca que el empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del trabajador por riesgos de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, en virtud de como ya es sabido, esta norma contiene elementos que nos relevan de la obligación del patrón en lo que hace a la responsabilidad de la protección de sus trabajadores en lo que hace a la seguridad y salud del trabajo.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

b) Instaure mecanismos de comunicación a través de reuniones presenciales o por medio de las TIC, con el fin de evitar el aislamiento social de las personas teletrabajadoras;

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el inciso b para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Cuál será el procedimiento para medir objetivamente que un teletrabajador no tiene aislamiento social? ¿Quién y cómo se medirá la participación o aislamiento social?

¿Cuál será el mecanismo para reportar y corregir en caso que exista aislamiento social?

RESPUESTA:

Gracias por las inquietudes. en los términos como se plantea la vigilancia de esta norma oficial mexicana, mediante la aplicabilidad de la política de teletrabajo existen elementos que permitirán al patrón a través de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, conocer de cada uno de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo aquellas sintomatologías o comunicaciones de interés que supongan que existe aquel aislamiento social para tomar cartas en el asunto y atenderlo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

b) Instaure mecanismos de participación presenciales o a través de las tecnologías de la información y comunicación para llevar actividades físicas, culturales, de convivencia e interacción con el demás personal que labora en el centro de trabajo, a fin de evitar el aislamiento social del trabajador;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, Más no en los términos planteados, que sirvan como ejemplo de cómo dar cumplimiento a este requerimiento, por lo que se modifica el inciso b para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

5.2 c) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo;

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

Reglas de contacto y supervisión, derecho a la intimidad (alternativas en caso de que no se tenga una habitación o un espacio exclusivo para realizar el teletrabajo interfiere ya que más de un integrante de la familia debe estar en modalidad en línea o estudiantes en clases en línea).

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que a la luz de la lectura carece de un verbo en infinitivo que le dé entrada al contenido de su propuesta, por lo que comentario estaría incorporado en todo caso es delicioso d) para quedar de la manera siguiente: Indique los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo.

Promovente 12

SINTRAMETLIFE.

Complementar texto. c) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo - familia, y sean proporcionales a su objetivo. El teletrabajo puede facilitar el trabajo por objetivos con fechas determinadas de entrega o meta diaria previamente acordada entre el patrón y trabajador, considerando siempre los máximos legales en lo relativo a la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, más no en los términos planteados, toda vez que en la estructura general de la obligación del patrón, de establecer implantar mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo, una política con diversas variables de promoción instauración y facilitación de elementos que permitan la flexibilización en la forma de llevar a cabo el teletrabajo como por ejemplo el trabajo por objetivos que usted propone.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

c) indique los mecanismos y reglas de contacto y el trabajo por objetivos y tiempos de entrega, así como garantizar el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras y sus familias y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo -familia y sean proporcionales a su objetivo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, más no en los términos planteados, toda vez que, en la estructura general de la obligación del patrón, de establecer implantar mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo, una política con diversas variables de promoción instauración y facilitación de elementos que permitan la flexibilización en la forma de llevar a cabo el teletrabajo como por ejemplo el trabajo por objetivos que usted propone.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo;

RESPUESTA:

Procede su comentario en los términos propuestos, para quedar de la mara siguiente: Indique los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo;

Promovente 28

ANCE.

Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo;

RESPUESTA:

Procede su comentario por lo que se modifica el inciso b) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas, protección y cuidado de sus datos personales; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo; 5.2 c) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos que serán utilizados, las herramientas tecnológicas asignadas, los medios de contacto para supervisión y soporte, las tecnologías de ciberseguridad implementadas y el uso adecuado de lo anteriormente señalado, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, sean proporcionales a su objetivo y se cerciore de que cumplan con lo referido en la legislación de protección de datos personales vigente

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el inciso b) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 39

Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.

Se sugiere adicionar el derecho a la desconexión digital, para quedar como sigue:

“c) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas y el derecho a la desconexión digital; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo;”

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el inciso b) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.

indique los mecanismos y reglas de contacto y el trabajo por objetivos y tiempos de entrega, así como garantizar el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras y sus familias y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo -familia y sean proporcionales a su objetivo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, no obstante que no se considera incorporar lo relativo al trabajo por objetivos y tiempos de entrega, que son áreas de oportunidad en la implementación de la política de teletrabajo, por lo que se modifica el inciso b) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Instaure mecanismos de participación en el centro de trabajo a fin de evitar el aislamiento social del trabajador, incluyendo a través de reuniones presenciales o por medio de las TIC;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el inciso b) para quedar en los términos siguientes: Instaure mecanismos de comunicación con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a través de reuniones presenciales en el centro de trabajo, o por medio de las TIC, con el fin de evitar el aislamiento social de éstas.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Derecho a la privacidad e intimidad c) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la protección de datos, a la privacidad y la intimidad de las personas. Dichos mecanismos o reglas no deberán interferir en la relación trabajo-familia, y solamente podrán ser incorporados si la Ley Federal de Trabajo u otra ley formal lo prevé y solamente en la medida que sean necesarios, idóneos y proporcionales a su objetivo y que no incluyan mecanismos de grabación o monitoreo continuo de imágenes, sonido, ubicación en tiempo real, movimientos físicos y sensoriales del Trabajador (a) Los patrones deberán impartir cursos de capacitación en materia de ciberseguridad e incluir las medidas necesarias para garantizar la protección de datos, privacidad e intimidad en los equipos y TIC empleados para el desarrollo de las actividades relacionadas con las labores desempeñadas por parte del trabajador (a) en teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede Parcialmente su comentario, toda vez que sus propuestas de manera general se adicionan en la modificación al inciso d) para quedar de la manara siguiente: Indique los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo. En lo que hace a la capacitación, ésta está considerada en el capítulo 8 de la NOM.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

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

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se ajusta la redacción del inciso para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Quién y cómo se medirá que un teletrabajador no tiene intimidad laboral?

¿Cómo se reportará y corregirá en caso de no tener intimidad laboral?

RESPUESTA:

Gracias por sus preguntas. Mediante la implantación de la Política de Teletrabajo, será la propia persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo quien establezca y en su caso reporte al patrón los posibles escenarios en los que presuma que pudiere existir la violación a la privacidad, a través de los mecanismos que para tal efecto se establezcan y apliquen en el centro de trabajo.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Complementar texto. c) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo - familia, y sean proporcionales a su objetivo. El teletrabajo puede facilitar el trabajo por objetivos con fechas determinadas de entrega o meta diaria previamente acordada entre el patrón y trabajador, considerando siempre los máximos legales en lo relativo a la jornada laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se ajusta la redacción del inciso para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

c) Promueva la inclusión en los contratos colectivos de trabajo o reglamentos interiores de trabajo, los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo y participación de la representación sindical, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia-sindicato, y sean proporcionales a su objetivo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, motivo por el cual se modifica el mismo numeral 5.2 para quedar de la manera siguiente: establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo.

5.2 d) Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral;

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

Garantizar el derecho a la desconexión fuera del horario laboral y a pausas de descanso durante la misma.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Establezca la duración del horario de labores conforme a las condiciones generales de trabajo o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se modifica para quedar de la manera siguiente: Establezca la duración del horario de labores pactado, y/o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo de éstas, siempre que no excedan los máximos legales y contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

d) Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso; así como definir el tiempo destinado a la desconexión laboral en el que no haya injerencia del centro de trabajo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 20

Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.

Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión **digital** al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 24

CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.

Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión **digital** al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas; y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso d) se modifica para quedar de la manera siguiente: Indique los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Establezca la duración del horario de labores y las opciones de distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, con perspectiva de género, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión digital al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

d) Indique los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, siempre que se garantice el derecho a la intimidad de las personas, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y sean proporcionales a su objetivo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente UNAM FES ACATLÁN.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Cuál será el procedimiento en caso de no llegar a un acuerdo en relación a la distribución y duración de horarios?

¿Qué pasa si el teletrabajador se debe desconectar y no cumple con los horarios acordados? ¿Existe alguna sanción? ¿Cuántos descansos tendrá derecho el teletrabajador?

Definir cantidad de descansos, duración, horarios, forma de reportar.

RESPUESTA:

Gracias por sus preguntas. Cuando no haya acuerdo en los casos que menciona, no hay teletrabajo; y si la persona trabajadora se debe desconectar por el derecho que tiene y no lo hace no hay sanción, pero sería recomendable que lo haga del conocimiento del patrón.

Promovente 65

INMUJERES: Carolina Maldonado Pacheco

d) Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral; considerando el uso de los permisos o licencias con y sin goce de sueldo con los que cuente el centro de trabajo, en su caso, así como los periodos de lactancia.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente UNAM FES ACATLÁN.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

d) Promueva la inclusión en los contratos colectivos de trabajo o reglamentos interiores de trabajo, la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos, licencias y comisiones;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente UNAM FES ACATLÁN.

5.2 e) Señale que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas teletrabajadoras deben ser iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Señale que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas teletrabajadoras deben ser iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso f) se modifica para quedar de la manera siguiente: Señale que los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Reconozca que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas teletrabajadoras son iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo, el inciso f) queda en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Establezca la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión digital al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

e) Establezca la duración del horario pactado de labores o la distribución convenida de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales o contractuales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) se amplia para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

e) Señale que los derechos contenidos en las condiciones generales, contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo de las personas teletrabajadoras deben ser iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se el inciso f) queda de la manera siguiente: Señale que los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.

5.2 f) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras;

Promovente 12

SINTRAMETLIFE.

Complementar texto. F) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras. Considerando aquellas y aquellos trabajadores que se encuentran al cuidado de niños, personas de la tercera edad y/o personas con alguna discapacidad;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, sin embargo, el inciso f) queda de la manera siguiente: Señale que los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SINTRAMETLIFE.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SINTRAMETLIFE.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Señale que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas teletrabajadoras deben ser iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SINTRAMETLIFE.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Toda regla, política, práctica o contrato de teletrabajo deberá considerar su impacto diferenciado entre hombres y mujeres para que realmente respete la igualdad entre sexos y permita a más mujeres incorporarse a la fuerza laboral a través de las ventajas del Teletrabajo incluyente.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante el inciso g) queda de la manera siguiente: Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley.

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

f) Promueva las medidas y acciones con perspectiva de género para conciliar la vida laboral, familiar y/o personal y las necesidades de cuidado, así como para la identificación de factores de riesgos laborales, para que las personas teletrabajadoras puedan desempeñar con la seguridad y la disponibilidad requerida todas sus actividades laborales;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados. No obstante el inciso g) queda de la manera siguiente: Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

f) Señale que los derechos contenidos de las personas teletrabajadoras no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso f) queda de la manera siguiente: Señale que los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.

Promovente 52

INFOTEC: Agustín Vázquez Zarate

5.2, inciso f. Se sugiere precisar el derecho a la intimidad por derecho a la privacidad son distintos conceptos en el derecho a la TIC.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que el inciso d) queda de la manera siguiente: Indique los mecanismos y reglas de contacto entre el centro de trabajo y las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, siempre que se garantice el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y que dichos mecanismos o reglas no interfieran en la relación trabajo-familia, y que sean proporcionales a su objetivo.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Complementar texto. F) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras. Considerando aquellas y aquellos trabajadores que se encuentran al cuidado de niños, personas de la tercera edad y/o personas con alguna discapacidad;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso g) queda de la manera siguiente: Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

f) Promueva y respete la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, familiar y sindical, y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo el inciso g) queda de la manera siguiente: Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley.

5.2 g) Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades;

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que se elimina este inciso por estar contemplados su contenido, con las adecuaciones realizadas, en diversos incisos del numeral 5.2.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato y sin discriminación, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que se elimina este inciso por estar contemplados su contenido, con las adecuaciones realizadas, en diversos incisos del numeral 5.2.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso g) queda de la manera siguiente: Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a reclutamiento, promoción, cargas de trabajo, prestaciones, licencias, remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que se elimina este inciso por estar contemplados su contenido, con las adecuaciones realizadas, en diversos incisos del numeral 5.2.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

g) Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal, y la disponibilidad de las personas teletrabajadoras, incluya protecciones especiales para las mujeres en periodo de lactancia, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso g) queda de la manera siguiente: Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

Asegure el trabajo digno **o** ~~y~~ decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación **y/o adiestramiento**, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que se elimina este inciso por estar contemplados su contenido, con las adecuaciones realizadas, en diversos incisos del numeral 5.2.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

g) Asegure el trabajo digno y decente con equidad de género, igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, libertad sindical negociación colectiva, seguridad social e igualdad de oportunidades;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que se elimina este inciso por estar contemplados su contenido, con las adecuaciones realizadas, en diversos incisos del numeral 5.2.

5.2 h) Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de la población teletrabajadora;

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de la población teletrabajadora;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso i) queda de la manera siguiente: Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Concientice la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de la población teletrabajadora;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso i) quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANACERO: Mónica Barrera V.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Promueva la disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de las infraestructuras, los servicios de cuidados y horarios flexibles para el cuidado de niñas, niños y adolescentes, personas con necesidades especiales y adultos mayores a cargo de la persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

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

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

h) Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que se elimina este inciso por estar contemplados su contenido, con las adecuaciones realizadas, en diversos incisos del numeral 5.2.

5.2 i) Establezca las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales;

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Establezca las mecánicas para que la persona teletrabajadora, informe al patrón los cambios de domicilio previo cumplimiento de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y traslados temporales;

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, el inciso j) queda de la manera siguiente: Establezca las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo.

Promovente 12

SINTRAMETLIFE.

Complementar texto. l) Establezca las mecánicas para informar al patrón y sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo los cambios de domicilio y traslados temporales;

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, el inciso j) queda de la manera siguiente: Establezca las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Se establezca un plan de capacitación anual a todos los trabajadores sobre el uso de cada una de las herramientas de tecnologías de la información y comunicación proporcionadas y se asegure de mantener constancia en cuanto a dicha capacitación.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que su propuesta ya se encuentra contenida en el numeral 5.9 y capítulo 8.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Asegure el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades; Establezca mecanismos de identificación y atención a la violencia familiar.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que se elimina este inciso por estar contemplados su contenido, con las adecuaciones realizadas, en diversos incisos del numeral 5.2.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

i) Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de la población teletrabajadora;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso i) para quedar de la manera siguiente: Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

5.2**...** i) Establezca las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales que se realicen con motivo del trabajo contratado dentro de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente el comentario, por lo que el inciso j) queda de ma amanera siguiente: Establezca las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Complementar texto. l) Establezca las mecánicas para informar al patrón y sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo los cambios de domicilio y traslados temporales;

RESPUESTA:

Procede parcialmente el comentario, por lo que el inciso j) queda de ma amanera siguiente: Establezca las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

i) Establezca las mecánicas para informar al patrón y a su sindicato los cambios de domicilio y traslados temporales;

RESPUESTA:

Procede parcialmente el comentario, por lo que el inciso j) queda de ma amanera siguiente: Establezca las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo.

5.2 j) Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo, y

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

"5.2**...**

j) Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B, 330-E y 330-F de la Ley Federal del Trabajo, y"

RESPUESTA:

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

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Establezca las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso k) queda en términos de la respuesta que se da al promovente Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere eliminar el término "los trabajadores" y adoptar el término "las personas trabajadoras".

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se define en la norma Persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, como Persona trabajadora que presta su servicio personal, remunerado y subordinado en lugar(es) fijo(s), distinto(s) al centro de trabajo, y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para el desempeño de sus labores de Teletrabajo.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de la población teletrabajadora;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso i) queda de la manera siguiente: Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

j) Establezca las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso j) queda de la manera siguiente: Establezca las mecánicas para que las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo informen, en su caso, al patrón los cambios de domicilio del lugar de trabajo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

j) Defina en los contratos colectivos de trabajo o reglamentos interiores de trabajo, de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo, y

RESPUESTA:

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

5.2 k) Establecer los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes.

En la Guía de referencia 4. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo

Promovente 11

GRUPO ONEST: Mauricio Cerón.

5.2 **...** k) Establecer los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes, en el cual se puedan ofertar opciones de jornadas mixtas de teletrabajo y algunas presenciales.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso l) queda de la manera siguiente: Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo, y

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, se modifica el inciso l) del numeral 5.2 para quedar de la manera siguiente: establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Aprovechar todas las oportunidades para promover la salud física, incluido el ejercicio, y alentar a la persona teletrabajadora a mantener hábitos alimentarios saludables.

RESPUESTA:

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

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

Comentario 1

k) Defina de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones y los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el contrato colectivo o en su caso el reglamento interior de trabajo, y

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso k) queda en términos de la respuesta que se da al promovente UNAM FES ACATLÁN.

Comentario 2

"l) Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes.

NOTA: El patrón deberá establecer mecanismos que garanticen la participación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en la elaboración de la Política de Teletrabajo.

En la Guía de referencia 4. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo.

Cumplir con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo que hayan sido establecidas por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, y que se contienen en la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo."

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que el inciso l) queda de la manera siguiente: Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley.

En lo que hace a la comisión de seguridad y salud en el trabajo, a ésta se le encomienda lo indicado en el numeral 5..4. finalmente se incorpora un párrafo que dice: en el Apéndice 1. Política de Teletrabajo se dan ejemplos relacionados con el contenido de la política de trabajo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

k) Establecer los mecanismos en los Contratos Colectivos de Trabajo o reglamentos interiores de trabajo para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso l) queda de la manera siguiente: Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley.

5.3 Informar a las personas teletrabajadoras de los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen, y de la posible exposición a los agentes y a los factores de riesgo, tanto ergonómico como psicosocial, así como de las posibles consecuencias para la salud asociados a estas exposiciones.

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Asegurar a los colaboradores realicen sus actividades en el lugar acordado

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos plateados, no obstante, el patrón puede, dentro de la política de teletrabajo y de los incisos del numeral 5.2, implementar mecánicas para comprobar lo indicado en su propuesta.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

5.3 Capacitar a las personas teletrabajadoras en la identificación de los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen, y de la posible exposición a los agentes y a los factores de riesgo, tanto ergonómico como psicosocial, así como de las posibles consecuencias para la salud asociados a estas exposiciones.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.3 para quedar de la manera siguiente: Informar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo y a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo, sobre los riesgos relacionados con el Teletrabajo, y de la posible exposición de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo a agentes y a factores de riesgo (ergonómico y psicosocial).

Promovente 10

Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.

Eliminar como obligación de los patrones el hacer un listado de los agentes y factores de riesgo y de sus posibles consecuencias, ya que los patrones no son expertos en seguridad y salud en el trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no se está requiriendo que el patrón desarrolle un listado de los agentes y factores de riesgo.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Eliminar, ya que se incluye en el numeral 5.2, en el inciso l).

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda ves que se trata de conceptos diferentes.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Comentario 1

Difundir a los teletrabajadores la información acerca de los factores de riesgo a que se exponen, así como los daños a la salud que estos pueden ocasionar.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Comentario 2

5.3**...** El patrón deberá llevar a cabo acciones de promoción de la salud y prevención de riesgos de teletrabajo con la finalidad de evitar daños a la salud.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que su propuesta está incluida en el inciso i) del numeral 5.2, para quedar de la manera siguiente: Indique la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Informar a las personas teletrabajadoras de los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen, y de la posible exposición a los agentes y a los factores de riesgo, tanto ergonómico como psicosocial, así como de las posibles consecuencias para la salud asociados a estas exposiciones. Y hacerles saber las alternativas que tienen para su prevención o solución.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Informar a las personas teletrabajadoras de los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen, y de la posible exposición a los agentes y a los factores de riesgo, tanto ergonómico como psicosocial, así como de las posibles consecuencias para la salud asociados a estas exposiciones, proporcionando a las personas teletrabajadoras los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata de mitigar o controlar.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se modifica el numeral 5.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Cuál será el procedimiento para informar de los riesgos ergonómicos y psicosocial del teletrabajador?

En caso de que se identifiquen riesgos ergonómicos y psicosocial del teletrabajador, ¿cuál será el procedimiento para eliminarlo o disminuirlo?

¿Qué pasa en caso que el teletrabajador no reporte un riesgo en su lugar de trabajo y sufra un accidente?

RESPUESTA:

La identificación de los riesgos a los que se enfrente la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo deberá ser notificada por ésta al patrón a través de los mecanismos que se implementen derivado del instauración de la política de teletrabajo. Evidentemente, si no existen reportes por parte de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, tampoco habrá manera de darle seguimiento por parte del patrón.

5.4 Contar con la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo a través de quien éste determine, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma.

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Asegurar a los colaboradores realicen sus actividades en el lugar acordado o que puedan moverse a otros lugares donde se sientan cómodos a realizar su trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados sin embargo, su propuesta se incorpora al permitir que exista más de un lugar de trabajo.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Contar con la confirmación de parte del teletrabajador (a) de cumplir y tener las condiciones de seguridad en el Teletrabajo a través de quien éste determine.

RESPUESTA:

No proceso comentario en los términos planteados, no obstante la confirmación a que hace referencia en su propuesta se da cuando la persona rabajadora bajo la modalidad de teletrabajo responde con toda veracidad las preguntas contenidas en la lista de verificación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Promovente 14

A. Bouzas.

Convenir con el sindicato titular del contrato colectivo vigente en la empresa la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo. Para la realización de esta tarea, las partes deberán asesorarse con profesionales en la materia, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma.

RESPUESTA:

no procede su comentario en los términos planteados, sin embargo se incorporó en la participación de la comisión de seguridad e higiene en el trabajo del centro de trabajo para elaborar la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud del trabajo, y para evaluarlas con la información que proporcionen los trabajadores bajo una modalidad de teletrabajo.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

Revisar el contenido de estos artículos contra lo que establece la GUÍA DE REFERENCIA 1

Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La presente guía es informativa y no es de cumplimiento obligatorio

RESPUESTA:

Muchas gracias por su comentario. Así se hará.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Contar con la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo y de quien el patrón determine, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma.

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario lo que se modifica el numeral 5.4 para quedar de la manera siguiente: Contar con la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma, así como cumplir con las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo que hayan sido establecidas por la Comisión Seguridad e Higiene, y que se contienen en la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo.

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se propone solicitar una declaratoria donde el colaborador mencione que cuenta con las condiciones idóneas para realizar sus funciones en el lugar de trabajo donde realizará las actividades laborales.

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario, toda vez que la declaratoria validación, aprobación o visto bueno de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del lugar de trabajo lo realizará, de conformidad con los cambios qué ajustes realizados a la norma, realicé la comisión de seguridad e higiene en el trabajo.

Promovente 37

CANAMI.

Resguardar la “lista de inspección de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo” conforme al capítulo 9. Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en virtud de que por tratarse de evidencias que el patrón debe exhibir ante la autoridad laboral ante una eventual visita, dicha información la resguarda el patrón.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Contar con la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo a través de quien éste determine en coordinación con el sindicato, representantes de los teletrabajadores, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma. quien éste determine en coordinación con el sindicato, representantes de los teletrabajadores, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que será la comisión de seguridad e higiene en el trabajo del centro de trabajo quien valide la información de la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que en su caso en el lugar de trabajo prevalezcan.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Contar con la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.4 se modifica para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Cuál será el procedimiento en caso que no se llegue a un acuerdo en relación a la lista de verificación?

RESPUESTA:

Muchas gracias por la pregunta. No obstante es que es muy abierta, le comentamos que las preguntas de la lista de verificación de las condiciones de seguridad desarrollo del trabajo serán establecidas por la comisión de seguridad e higiene, por lo que en ese sentido no habrá desacuerdo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.4 Contar con la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo con la participación del sindicato o la comisión de seguridad e higiene, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el Capítulo 7 de la presente Norma.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que derivado de las diversas propuestas de promoventes a este proyecto, el patrón dará las facilidades Para la participación de la comisión de seguridad e higiene en el trabajo, en lo que hace a la validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que, en su caso, prevalezcan en el lugar de trabajo.

5.5 Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón debe:

Promovente 3

CIS CONSULTORES: Leandro Manuel Lamas Stala.

Sería oportuno considerar con qué frecuencia debería llevarse a cabo la validación de condiciones para que el patrón se considere en cumplimiento.

RESPUESTA:

Gracias por su comentario, el cual consideramos acertado y que dependerá de cada centro de trabajo y del número de personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo que en el se desempeñen, por lo que corresponderá al patrón establecer dicha periodicidad.

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Asegurar a los colaboradores realicen sus actividades en el lugar acordado o que puedan moverse a otros lugares donde se sientan cómodos a realizar su trabajo

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que derivado de la implantación de política de teletrabajo, en cada centro de trabajo, el patrón establecerá los mecanismos para abordar lo que en su propuesta expone.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

... . ~~En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.~~ **En caso de no contar con los puntos críticos o un mínimo de 80% de puntos cumplidos de la lista de verificación de condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo,** no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que si derivado de las opciones a que se refiere el numeral 5.5 de la norma no se satisfacen las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo el teletrabajo no podrá ser realizado, como se indica en el último párrafo del inciso b) del numeral 5.2 que queda de la manera siguiente: En caso de que el lugar de trabajo propuesto por el trabajador que aspira a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo no contara con las condiciones propias de seguridad y salud en el Trabajo, no se podrá realizar Teletrabajo.

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

c) La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo será la única instancia que validará la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que es a este organismo a quien se le encomendará esta encomienda en la norma.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

La autoaplicación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo es responsabilidad tanto del Patrón como de las personas teletrabajadoras en comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. N/A

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de la autoaplicación de la lista debe ser por quien lleve a cabo el teletrabajo y no por el patrón.

Promovente 14

A. Bouzas.

Comentario 1

Para validar la Lista de verificacion de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos, el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo vigente en la empresa deberán:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo será la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo quien se encargue de elaborar las preguntas de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en del trabajo y de evaluarlas.

Comentario 2

La autoaplicación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo es responsabilidad tanto del Patrón como de las personas teletrabajadoras en comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. N/A

RESPUESTA:

No procede su comentario de eliminar esta aclaración, no obstante se modifica el párrafo para quedar de la manera siguiente: La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo, ni de la adecuación a cargo de su patrimonio.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Párr. 2

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo de acuerdo con los incisos a) y b) del presente numeral. Párr. 3

La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el párrafo Para quedar de la manera siguiente: La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo, ni de la adecuación a cargo de su patrimonio.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

Revisar el contenido de estos artículos contra lo que establece la GUÍA DE REFERENCIA 1 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo. **La presente guía es informativa y no es de cumplimiento obligatorio**

RESPUESTA:

Gracias por su comentario. así se hará.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Último párrafo. Se sugiere eliminar el término "el trabajador" y cambiarlo a "persona trabajadora".

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que en toda la norma se ajusta la terminología para que éste personaje figure como persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón debe:

a) proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.

b) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice. En alternativa, al inciso a),

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo.

La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los

posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de Teletrabajo.

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

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.5 para quedar de la manera siguiente: Otorgar las facilidades para que la Comisión de Seguridad e Higiene realice la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo (incluidas las evidencias fotográficas o de video), a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma y la evaluación de los posibles riesgos el patrón, pudiendo optar por: a) Realizar una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione, o gestione tratándose de lugares en renta (oficinas en renta), o b) En alternativa, al inciso a) de este numeral, proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que a través de su autoaplicación permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo.

En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

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

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

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Comentario 1

Se propone contar con la formalización mediante una declaratoria del colaborador que puede laborar en un lugar distinto al asignado por el Patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo, como usted comprobará, el contrato colectivo de trabajo establecerá dicha formalización.

Comentario 2

Se sugiere incluir que si el colaborador no cuenta con un lugar distinto al asignado por el Patrón para cumplir con las condiciones seguras de trabajo, el colaborador deberá optar por declarar que desea laborar en las instalaciones del Patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que los trabajadores que sean aspirantes a ser trabajadores en la modalidad de teletrabajo que no reúnan las condiciones que establece la propia Ley Federal del Trabajo, no están en la obligación de realizar tal declaración.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Crear una subcomisión de Seguridad e Higiene para teletrabajo, que se encargará de identificar, adaptar y mantener las condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades laborales, así como, para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

5.5 Será responsabilidad de la Subcomisión de Seguridad e Higiene el monitoreo continuo de la lista de verificación.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no existe sustento legal para crear subcomisiones, pero si se presenta, en este caso, la oportunidad para que la propia comisión de seguridad y salud en el trabajo del centro e trabajo sea quien elabore para el lugar de trabajo, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y de validar su contenido.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón debe:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.5 se modifica para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANIETI / AMITI.

Promovente 37

CANAMI.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón en coordinación con el sindicato y en el caso de no haber sindicato en coordinación con la comisión de los representantes de las personas teletrabajadoras debe:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.5 se modifica para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANIETI / AMITI.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Otorgar las facilidades para que la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene realice la Validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.X de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón, pudiendo optar por:

a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta realice.

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, esta Comisión Mixta podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo.

En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

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

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.5 se modifica para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANIETI / AMITI.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Quiénes serán los responsables de realizar las visitas al centro de trabajo del teletrabajador?

¿Qué especialidad o expertis profesional deben tener estos visitadores?

¿Las personas que visiten los lugares del teletrabajador formaran parte de los empleados del patrón? ¿El patrón podrá contratar especialistas?

¿Cómo se debe realizar la auto aplicación por parte del teletrabajador?

¿Qué pasa si el teletrabajador no aplica correctamente la auto aplicación y falsea información?

¿Existieran sanciones en caso de falsedad de la información? Cuales casos serán considerados cómo violencia familiar para el teletrabajador

RESPUESTA:

Gracias por sui preguntas. Las visitas son solamente una opción, y en su caso será la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo (sus integrantes estarían en posibilidad de designar a uno o más de sus integrantes, si fuere el caso). La comisión de seguridad e higiene es un órgano bipartito que debe por naturaleza conocer la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo y el expertis se lo da la capacitación permanente que les brinda el patrón, entre otros. La autoaplicación significa que la aplicación a si mismo en lo que hace a responder las preguntas de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. La veracidad de las respuestas o falsedad en ellas solo llevaría a una evaluación errónea de la propia comisión de seguridad e higiene, con las evidentes consecuencias de contar con condiciones no idóneas para el teletrabajo. Las posibles sanciones se pueden establecer en el propio contrato colectivo o reglamento interior, que es una puerta abierta que la propia norma invoca.

Promovente 53

INFOTEC: Araceli Vázquez Zarate

5.5. Se sugiere que la revisión a distancia con apoyo de las TIC, sea por registro digital donde se confirme la verificación de las condiciones de seguridad y en el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el párrafo se modifica para quedar de la manera siguiente: En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Especificar periodicidad de aplicación de la lista de verificación y suprimir el inciso vinculado a la visita al lugar de trabajo donde se realiza el teletrabajo. Es preferible como alternativa la lista de verificación.

No siempre es viable la visita al lugar de teletrabajo por parte del empleador debido, por ejemplo, a los recursos que implica, la logística y la privacidad de datos. Es importante que se considere la posibilidad de no aceptación del teletrabajador de la visita domiciliaria.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo queda la potestad del patrón para definir en función al numero de personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo establecer la periodicidad con la que puede corroborar que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo prevalecen en el tiempo. Por otro lado, estando conscientes de que no siempre es viable la visita al lugar de trabajo es que la norma establece dos opciones de comprobación de las condiciones de seguridad uy salud en el trabajo.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el Patrón debe:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que este párrafo del numeral 5.5 queda de la manera siguiente. Otorgar las facilidades para que la Comisión de Seguridad e Higiene realice la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo (incluidas las evidencias fotográficas o de video), a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma y la evaluación de los posibles riesgos el patrón, pudiendo optar por:

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

5.5 Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Trabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón debe:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que este párrafo del numeral 5.5 queda de la manera siguiente. Otorgar las facilidades para que la Comisión de Seguridad e Higiene realice la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo (incluidas las evidencias fotográficas o de video), a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma y la evaluación de los posibles riesgos el patrón, pudiendo optar por:

5.5 a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

~~a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice.~~

RESPUESTA:

No procede su comentario de eliminar el incio.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

a) Realizar una visita a distancia o remota bajo uso de tecnologías de la información al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice.

RESPUESTA:

Procede parcialmente, por lo que se da esta opción en el segundo párrafo del numeral 5.5, para quedar de la manera siguiente: En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. **Esta lista de verificación debe aplicarse con la periodicidad que el patrón determine. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.**

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo. En la Guía de Referencia 1, “Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo” se muestran ejemplos de preguntas para integrar el contenido de la lista de verificación que aplicará el trabajador, como aspirante o como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.5 se modifica para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CANIETI / AMITI.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

5.5. (**...**) a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice.

RESPUESTA

Procede parcialmente su comentario por lo que el inciso a) del numeral 5.5 se adecua para quedar de la manera siguiente: Realizar una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione, o gestione tratándose de lugares en renta (oficinas en renta), o

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

5.5 Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón debe: ~~a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice. b) En alternativa, al inciso a),~~ Proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. ~~En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.~~ La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo. En la Guía de Referencia 1, "Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo" se muestran ejemplos de preguntas para integrar el contenido de la lista de verificación que aplicará el trabajador, como aspirante o como persona teletrabajadora.

RESPUESTA

No procede su comentario en lo que hace a la comprobación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo mediante la opción de la vista al lugar de trabajo; y de la misma manera no procede la propuesta que la norma prevé para que la comisión de seguridad e higiene pueda complementar la información de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo asentadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, cuando la comisión de seguridad e higiene, que será la responsable de la validación de esta información, esté en posibilidad de solicitarla, inclusive a distancia.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice.

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso a) del numeral 5.4 queda de la manera siguiente: Realizar una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione, o gestione tratándose de lugares en renta (oficinas en renta), o

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice. Debiendo hacerlo en los siguientes quince días naturales, posteriores a la fecha de obtención del consentimiento de la persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se modifica el numeral 5.4, para quedar en términos de la respuesta que se da al prominente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta realice.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que el primer párrafo del inciso b) del numeral 5.4 queda de la manera siguiente: b) En alternativa, al inciso a) de este numeral, proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que a través de su autoaplicación permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo.

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

Como lo dispone el Artículo 16 Constitucional, nadie puede ser molestado en su domicilio si no es mediante orden por escrito, suscrita por autoridad competente, que funde y motive la causa de intromisión al domicilio, esto es la garantía de inviolabilidad del domicilio. En tales condiciones, al establecer la posibilidad de que el empleador se constituya en el domicilio privado del teletrabajador (cuando éste sea su lugar de trabajo), se está dotando al empleador de una facultad muy trascendente como lo es la de violar el domicilio privado del teletrabajador, lo cual definitivamente no puede permitirse, ni si quiera aunque sea de manera voluntaria, pues es claro que en la práctica algunos empleadores pueden usar distintas maneras de coaccionar a sus teletrabajadores a “permitir” la intromisión a sus domicilios privados, pues es claro que en condiciones normales, muy pocos, por no decir ningún teletrabajador permitirá o accederá a que el empleador acuda a su domicilio privado a “inspeccionar” cuando éste constituya su lugar de “tele trabajo”.

Por tanto, al otorgar facultades al patrón propias de la autoridad como lo es la violación al domicilio privado, es necesario suprimir el inciso a) que se comenta.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que no es intención de la autoridad laboral llegar al violentar los derechos de privacidad de las eventuales personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí es necesario destacar que la norma no debe ser omisa ante una posibilidad que por muy remota que pudiera ser debe existir como opción, por lo que también se incorpora la opción de que la comprobación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares de trabajo pudiere ser de manera remota sin que esto se ha considerado también como una violación a la privacidad.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previo acuerdo con el sindicato y autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice.

RESPUESTA:

No procede su propuesta es que en los términos planteados no obstante se modifica el inciso a) del numeral 5.4, para quedar de la manera siguiente: Realizar una visita al lugar de trabajo propuesto, donde se realizaría el Teletrabajo, previa autorización del trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y con las facilidades que éste proporcione, o gestione tratándose de lugares en renta (oficinas en renta), o

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, siempre que el trabajador, así como las demás personas cuyos derechos de privacidad e intimidad se puedan ver vulnerados con su visita lo autoricen pro escrito.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su propuesta, por lo que se modifica el inciso a del numeral 5.5 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

a) Realizar una visita al lugar de trabajo donde se realiza el Teletrabajo, con previa autorización de la persona teletrabajadora y con las facilidades que ésta se realice.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su propuesta, por lo que se modifica el inciso a del numeral 5.5 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.5 b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC .

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo (el trabajador será informado de tal condición y el patrón deberá reasignarlo a sus actividades presenciales considerando que en el centro laboral también se deben evaluar que las condiciones físicas son aptas para tal efecto).

RESPUESTA:

No procede su comentario tratándose de aspirantes a figurar como personas trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, sin embargo es legítimo su comentario para cuando de manera periódica la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo aplique la segunda parte de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los lugares de trabajo, Por lo que resulta evidente que aquel que no satisfaga las condiciones de seguridad de salud en el trabajo, pudiere regresar al trabajo presencial En el inciso l) del numeral 5.2 que queda de la manera siguiente: Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas y soporte fotográfico sobre las condiciones del lugar de trabajo. De manera anual y a más tardar a los 30 días posteriores su incorporación al trabajo, a cualquier reubicación o cambio de domicilio., como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.

RESPUESTA:

Procede parcialmente este comentario, por lo que se modifica el inciso b) de numeral 5.4 para quedar de la manera siguiente: En alternativa, al inciso a) de este numeral, proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que a través de su autoaplicación permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo.

En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

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

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

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá revisar a la persona teletrabajadora el sitio de trabajo, de manera presencial por única vez y hasta que no se modifique el lugar del Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.4, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 10

Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.

Establecer con claridad qué debe hacer el patrón si el trabajador, en protección a su derecho de intimidad en su hogar, se niega a que el patrón o su representante o un tercero visite su hogar, y también se niega a mostrar su hogar mediante fotos o tecnologías de la información.

RESPUESTA:

Muchas gracias por su comentario. Si un aspirante a figurar cómo persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo no permite que la comisión de seguridad e higiene visite el lugar de trabajo, porque pudiera violar su privacidad, y para la validación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se requiriere dicha comprobación, se encuentra aún la posibilidad de realizar dicha comprobación vía remota con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, Porque así lo prevé la propia norma.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

b) Proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación con las condiciones de seguridad en el Teletrabajo que incluyan preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.4, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, la o el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC".

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.4, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.

5.5 Para validar la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente Norma, y la evaluación de los posibles riesgos el patrón debe: **...**

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. Por lo tanto, dicha lista debe ser ratificada por el patrón o la persona especializada que se designe para tal caso. La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.4, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

procede parcialmente su comentario por lo que al modificarse el numeral 5.4, será la comisión de seguridad y higiene del centro de traba quien realice la validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad externa del trabajo de los lugares de trabajo.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

b) La lista de verificación será un referente obligatorio para evaluar, proveer y mantener condiciones adecuadas para realizar el teletrabajo, evitando incurrir en actos de discriminación, desigualdad o inequidad en el trabajo. De tal manera que la lista de verificación no debe ser considerada como un instrumento de evaluación o sanción para el teletrabajador, sino, como un elemento que permita al patrón hacer un diagnóstico situacional objetivo de las condiciones del espacio de trabajo.

Se sugiere que los ítems y las opciones de respuesta de la Guía de Referencia 1 sean modificados, ya que los propuestos se encuentran planteados de manera dicotómica y son insuficientes, no permitiendo hacer un diagnóstico para la mejora de las condiciones del espacio de trabajo.

Cabe señalar que las Guías de Referencia (1,2,3,4 y 5) deben reflejar una vinculación entre la realidad laboral del teletrabajador, el patrón y el conocimiento científico.

Una vez realizadas las modificaciones, las Guías de Referencia deben ser de carácter obligatorio.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en lo que hace a la modificación esto las preguntas de lo que se denominará apéndice informativo, en lugar de guía de referencia, sin embargo, es preferible contar con preguntas dicotómicas y no abiertas que impidan, a la comisión de seguridad e higiene en el trabajo, la evaluación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los lugares de trabajo. No procede el comentario de convertir las guías apéndices obligatorios toda vez que se trata de proporcionar ejemplos y orientación para el mejor entendimiento y cumplimiento con la norma.

Promovente 35

Karla Paola Jiménez Villa.

Eliminar por completo el segundo párrafo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica el inciso b) del numeral 5.4, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 45

HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón deberá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo con apoyo de las TIC y/o evidencia fotográfica del cumplimiento del espacio de trabajo con lo establecido en la lista de verificación.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.4, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, esta Comisión Mixta podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5.4 queda de la manera siguiente: b) En alternativa, al inciso a) de este numeral, proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que a través de su autoaplicación permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo.

En su caso, para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo.

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

En caso de que el lugar de trabajo propuesto por el trabajador que aspira a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo no contara con las condiciones propias de seguridad y salud en el Trabajo, no se podrá realizar Teletrabajo, por lo que el inciso b) del numeral 5.4 se modifica para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo acordada con el sindicato, en el Contrato Colectivo de Trabajo o en su defecto conforme al Reglamento interior de Trabajo, que incluya preguntas sobre las áreas que se puedan adecuar con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo incluidas las de carácter ergonómico, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que permita conocer que condiciones de seguridad y salud en el trabajo tiene el lugar para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón y sindicato por conducto de la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo o la que determine el Contrato Colectivo de Trabajo o Reglamento Interior de Trabajo, podrán solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC. La auto aplicación de la Lista de verificación de condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo ni la obligación del trabajador de adecuarlas a cargo de su patrimonio. La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón y el sindicato a través de la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo o la comisión que se determine en el Contrato Colectivo de Trabajo o Reglamento Interior de Trabajo. Solo en el caso de no contar con un área que se pueda adecuar para la implementación de las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, no en lo que propone que sea acordada con el sindicato, en el Contrato Colectivo de Trabajo o en su defecto conforme al Reglamento interior de Trabajo la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, pero si en los que hace a la participación de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en su elaboración y evaluación, por lo que el inciso b) del numeral 5.4 queda en términos de la respuesta que se da al promovente SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el Patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, en este caso de igual forma deberá recabar la autorización del trabajador, así como las demás personas cuyos derechos de privacidad e intimidad se puedan ver vulnerados con su visita lo autoricen por escrito. O bien podrá solicitar a la persona teletrabajadora compartir un reporte fotográfico o digital o cualquier prueba que sea aportada por el trabajador incluyendo sin limitar videos que este recabe siempre que dichas pruebas permitan apreciar las condiciones del lugar propuesto permitiendo constatar los puntos manifestados en la lista de verificación y no incluyan la imagen o datos personales de terceros ajenos a la relación entre trabajador y el Patrón. En cualquier caso, el Patrón se podrá valer de las tecnologías de la información disponibles incluyendo aplicaciones de geolocalización para constatar en base a los datos disponibles al público en general que la información plasmada en la Lista de verificación es verídica. La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el Patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo. En la Guía de Referencia 1, "Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo" se muestran ejemplos de preguntas para integrar el contenido de la lista de verificación que aplicará el trabajador, como aspirante o como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5.4 queda en términos de la respuesta que se da al promovente SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

b) En alternativa, al inciso a), proporcionar a las personas teletrabajadoras una Lista de Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo. En su caso, para complementar la información, el patrón podrá solicitar a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC. La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo. En la Guía de Referencia 1, "Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo" se muestran ejemplos de preguntas para integrar el contenido de la lista de verificación que aplicará el trabajador, como aspirante o como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso b) del numeral 5.4 queda en términos de la respuesta que se da al promovente SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz.

"La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad del Patrón a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo.

La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo y de la evaluación de los posibles riesgos debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

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

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad a las personas teletrabajadoras en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo. En la Guía de Referencia 1, “Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo” se muestran ejemplos de preguntas para integrar el contenido de la lista de verificación que aplicará el trabajador, como aspirante o como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el párrafo queda de la manera siguiente: La autoaplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo no significa el traslado de la responsabilidad a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo en la comprobación de las condiciones de seguridad y salud del lugar de trabajo, ni de la adecuación a cargo de su patrimonio.

5.6 Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo y que al menos contemple lo siguiente:

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Comentario 1

5.6 Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo y que al menos contemple lo siguiente:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.6 queda de la manera siguiente: Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo y viceversa, y que al menos contemple lo siguiente.

Comentario 2

e) El proceso deberá estar dentro del Reglamento Interior de Trabajo, con su proceso de actualización correspondiente ante el Centro de Conciliación.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que su propuesta no se encuentra contenida en el artículo 330-G de la Ley.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Establecer y documentar, **por medios electrónicos, escritos o visuales,** el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo y que al menos contemple lo siguiente:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.2 para quedar de la manera siguiente: Establecer, por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo que cumpla con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, según aplique, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 330-C, 330-D y 330-E de la Ley Federal del Trabajo, y que.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Comentario 1

5.6 e) Establecer las medidas de ciberseguridad, protección de datos personales y seguridad de la información que deberá de seguir el trabajador, así como la forma en la que tratará la información que le sea proporcionada para el desempeño de sus labores

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, consideramos que su propuesta se encuentra contenida en el inciso c) del numeral 8.1 de la norma.

Comentario 2

5.6 f) La correcta asignación de cada uno de los equipos y sus componentes que le hayan sido dados al trabajador, así como las responsivas y usos autorizados de estos. En el caso de los equipos asignados, deberá de verificarse que al momento de ser asignados se incluyan los datos no solo superficiales, sino aquellos referentes a los medios de almacenamiento que se incluyan.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que la obligación es entregar a los trabajadores las herramientas, materiales y equipos que necesiten para sus actividades, por lo que en este caso el numeral 7.5 de la norma cumple con función, y corresponde al patrón establecer los mecanismos administrativos para el control de las asignaciones y responsivas a que se refiere en su comentario.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Cuál será la metodología utilizada y válida para documentar el proceso de implementación del teletrabajador?

¿Quién y bajo que argumentos será validado el proceso de implementación por parte del teletrabajador?

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que la norma no requiere que sea la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo quien implemente algo, sino que se requiere que el patrón implante, mantenga y difunda en el centro de trabajo y entre las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo una Política de Teletrabajo.

Promovente 58

INFOTEC: Alma Elizabeth Laure Camacho

Apartado: 5.6 Obligaciones del patrón.

Sugerencia: Se sugiere que pueda evaluarse también la posibilidad de establecer un procedimiento que establezca las actividades y garantías para ambas partes para cambiar de la modalidad teletrabajo a presencial.

RESPUESTA:

Muchas gracias por la sugerencia, el procedimiento a que hace referencia se encuentra contenido en el segundo párrafo del artículo 330-G de la Ley.

Sugerencia: Respecto de los instrumentos que el patrón deba proporcionar al trabajador, se sugiere identificar las actividades que se adoptarán para los casos en los que el patrón no pueda proporcionar dichos instrumentos, o bien, que resulta que se deben erogar mayores costos.

RESPUESTA:

Muchas gracias por la sugerencia. En los casos en que el patrón no pueda dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la norma (como es el caso de proporcionar instrumentos) deberá justificar ante la autoridad del trabajo los motivos, pero estaría en incumplimiento.

Promovente 68

IVAGIR Consultores en Seguridad: Ricardo Palafox

Si bien el punto 5.6 se habla de documentar el proceso de implementación del trabajo. no se especifica en ningún punto la determinación de quién, Patrón o Trabajador, y bajo cuales circunstancias se puede solicitar la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. la disposición del numeral 5.6 se encuentra en el capítulo de obligaciones del patrón. Por otro lado es el patrón quien en principio tomar de decisión de si en su centro de trabajo se cuenta con las posibilidades y necesidades de realizar teletrabajo, de ser el caso, le aplicará la norma que nos ocupa.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.6 Establecer en los Contratos Colectivos de Trabajo o Reglamentos Interiores de Trabajo, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo y que al menos contemple lo siguiente:

RESPUESTA:

No procede el comentario en los términos planteados toda vez que en esos instrumentos podría estar las bases para la implementación, pero no es a lo que se refiere el numeral 5.6 de la norma.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

5.6 Establecer y documentar, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo y que al menos contemple lo siguiente:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

5.6 Establecer de manera escrita, e proceso de implementación del trabajo en modalidad de teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo y que al menos contemple lo siguiente:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que establecer de manera escrita y, establecer y documentar, tienen la misma interpretación.

5.6 a) La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona teletrabajadora y el centro de trabajo;

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

a) La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona teletrabajadora y el centro de trabajo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso c) del numeral 5.6 para quedar de la manera siguiente: La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y el centro de trabajo.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona teletrabajadora y el centro de trabajo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso c) del numeral 5.6 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

a) La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona teletrabajadora y el centro de trabajo; procurando que sea a través de los medios tecnológicos, privilegiando las TICs.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se modifica el inciso c) del numeral 5.6 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

a) La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona teletrabajadora y el centro de trabajo las cuales necesariamente deberán incluir primordialmente las tecnologías de la información y comunicación.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se modifica el inciso c) del numeral 5.6 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

a) La manera de mantener y establecer comunicación entre el trabajador en modalidad de teletrabajo y el centro de trabajo, indicando para ello, los medios en que se notificará el requerimiento de la presencia de dicho trabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el inciso c) del numeral 5.6 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

5.6 b) Establecer los momentos, condiciones o causas en que la persona teletrabajadora asistirá al centro de trabajo;

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

b) Establecer los momentos, condiciones o causas en que la persona teletrabajadora asistirá al centro de trabajo;

RESPUESTA:

Precede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.6, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Syngenta: Rafael Juárez Ramírez.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Establecer los momentos, condiciones o causas en que la persona teletrabajadora asistirá al centro de trabajo;

RESPUESTA:

Precede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.6, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Syngenta: Rafael Juárez Ramírez.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

b) Establecer los momentos, condiciones o causas en que la persona teletrabajadora asistirá al centro de trabajo, considerando que en ningún caso pueden ocasionar que menos del 40% de las actividades de la persona teletrabajadora se presten en el centro de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo, se modifica el inciso b) del numeral 5.6, para quedar de la manera siguiente: Los momentos, condiciones o causas en que la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo asistirá al centro de trabajo.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

b) Establecer los momentos, condiciones o causas en que el trabajador asistirá al centro de trabajo.

RESPUESTA:

Precede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso b) del numeral 5.6, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Syngenta: Rafael Juárez Ramírez.

5.6 c) Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

c) Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo y resultados del Teletrabajo con absoluto respeto a los derechos laborales del trabajador y su derecho a la privacidad e intimidad.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que queda de la misma manera, mientras que su propuesta se complementa con el inciso f) del numeral 5.2, que dice: Señale que los derechos de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo no podrán ser inferiores a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

c) Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

c) Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

5.6 d) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo.

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

d) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar de la manera siguiente: Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo de cómputo o herramientas (incluidas las TIC´s) de trabajo utilizadas y/o asignadas para el Teletrabajo.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo de cómputo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

Comentario 1

d) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al área de trabajo, equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Comentario 2

e) La manera de mantener y establecer comunicación entre la persona teletrabajadora y su sindicato. (Adición)

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que en el inciso a) el numeral a) ya se contempla la manera de mantener y establecer comunicación entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo y el centro de trabajo.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

d) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo y las condiciones mínimas de uso que deberá dar a los mismos la persona teletrabajadora para su correcto desempeño y funcionamiento.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes. No obstante su propuesta se encuentra contenida en el inciso c) del numeral 8.1 de la norma que queda de la manera siguiente: c) En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo, respecto de la capacitación que se proporcione a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

Comentario 1

d) Establecer los mecanismos para proporcionar a los trabajadores los insumos necesarios para llevar a cabo sus actividades. Así como también, las políticas y lineamientos para el resguardo de los insumos a favor de los trabajadores.

RESPUESTA:

No procede su comentario en este inciso, toda vez que se aborda el tema del mantenimiento a los equipos o herramientas proporcionadas por el trabajador a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.

Comentario 2

e) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Comentario 3

f) Establecer los mecanismos relativos al monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo; Las demás estipulaciones que el Patrón considere necesarias para el seguimiento de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que su propuesta se encuentra contemplada en la fracción III del artículo 330-E de la Ley.

5.7 Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Comentario 1

5.7 El patrón proporcionará en especie o a través de un apoyo económico Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, en el lugar de trabajo acordado lo siguiente:

RESPUESTA:

No procede su comentario, porque la propuesta altera el propósito de lo previsto en la fracción I del artículo 330-E de la Ley.

Comentario 2

d) Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo, siempre y cuando se utilicen para las funciones propias de las actividades laborales.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso d) para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 12

SINTRAMETLIFE

Adicionar un inciso. D) *Fijar la cantidad económica que se proporcionará al teletrabajador por el uso de internet, luz, telefonía y en su caso, alimentos cuando éstos formen parte de una prestación contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo.*

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que su propuesta se atiende con el cumplimiento de la fracción III del artículo 330-E de la Ley.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo**, lo siguiente:**

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el párrafo introductorio del numeral 5.7 queda de la manera siguiente: Proporcionar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente, siempre y cuando no cuenten con ello:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el párrafo introductorio del numeral 5.7 queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 37

CANAMI.

5.7.1 El patrón debe proporcionar los demás insumos necesarios dentro del centro de trabajo y el trabajador debe acudir al mismo en caso de requerir algún insumo para el correcto desempeño de sus actividades

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el párrafo introductorio del numeral 5.7, para queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

d) El servicio de mantenimiento y reparación de los insumos utilizados para el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso d) del numeral 5.6 queda de la manera siguiente: establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo de cómputo o herramientas (incluidas las TIC´s) de trabajo utilizadas y/o asignadas para el Teletrabajo.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Adicionar: d) teclado ergonómico, protector de pantalla contra la luz azul, escritorio para trabajar de pie, a elección del Trabajador, protector de equipo contra variaciones de voltaje y programas que faciliten el trabajo colaborativo y la sana administración del tiempo laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante su propuesta queda contemplada en el inciso c) del numeral 7 de la manera siguiente: Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

a) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y

c) En su caso, los aditamentos, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.7 para quedar de la manera siguiente: proporcionar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

a) Silla ergonómica o de otro tipo apropiada a las actividades a desarrollar;

b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y

c) En su caso, los aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas o posturales, del trabajador en su jornada laboral.

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

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir quien cubrirá el costo de internet, cantidad y %

RESPUESTA:

Muchas gracias por su pregunta. Al respecto, artículo 330-E de la Ley, dispone como obligaciones especiales del patrón los contenidos en su fracción III.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Se sugiere establecer que la empresa podrá proporcionar mediante apoyo económico, y no únicamente en especie, los recursos para que el trabajador pueda adquirir las herramientas necesarias para realizar sus actividades fuera del centro de trabajo, conforme lo señala la Ley Federal del Trabajo-.

RESPUESTA:

Muchas gracias por su sugerencia, misma que puede atenderse entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón, a la luz del contrato de trabajo o del Reglamento Interior de trabajo.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

5.7 Proporcionar a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el párrafo introductorio del numeral 5.7 queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

5.7 Proporcionar a los trabajadores en modalidad de teletrabajo para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el párrafo introductorio del numeral 5.7 queda en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

5.7 a) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

Promovente 8

José Zozoya Delano

Silla ergonómica de oficina o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

a) Silla ergonómica o cualquier otro elemento estructural o de informática, apropiados a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la propuesta puede complicar el entendimiento de la obligación.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

a) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, salvo que la persona teletrabajadora la tenga en el lugar donde laborará;

RESPUESTA:

No procede el comentario en los términos planteados, no obstante, de común acuerdo entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón puede quedar su propuesta asentada en correspondiente contrato o reglamento interior, atento a lo previsto por el artículo 330-B de la Ley.

.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

a) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se sugiere incluir en los a) y c) el brindar un apoyo económico para la adquisición de una silla ergonómica y otros aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales del trabajador en su jornada laboral.

RESPUESTA:

No procede el comentario en los términos planteados, no obstante, de común acuerdo entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón puede quedar su propuesta asentada en el correspondiente contrato, atento a lo previsto por el artículo 330-B de la Ley.

Promovente 37

CANAMI.

Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

a) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

Silla ergonómica o ~~de otro tipo~~, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que en su propuesta se le eliminan oportunidades de cumplimiento a la obligación.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

a) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, que prevenga cualquier afectación a la salud del trabajador;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos plantados, no obstante, con la redacción “Silla ergonómica o de otro tipo apropiada a las actividades a desarrollar” se cumple con el propósito de que no exista afectación a la salud de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, cuando éstas usen una silla apropiada.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

a) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

a) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

5.7 b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información digital, o impresión de ésta, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, incluyendo la recepción y el envío de la información o del resultado del teletrabajo, y

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que se trata de cambios editoriales que no modifican el sentido genérico de la disposición.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, si así fuera necesario, y

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que se trata de cambios editoriales que no modifican el sentido genérico de la disposición.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta,

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, desde herramientas de tecnologías de la información, hasta mecanismos de compartición de información seguros y validados por la organización

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que se trata de cambios editoriales que no modifican el sentido genérico de la disposición.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, considerando energía eléctrica y red instalada en condiciones de velocidad compatibles con las necesidades de comunicación.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que las obligaciones especiales en lo que hace al monto por el pago de energía eléctrica y red instalada en condiciones de velocidad compatibles con las necesidades de comunicación, a que se refiere en su propuesta no son motivo de la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, su cumplimiento será en apego a lo dispuesto por el artículo 330-E de la Ley.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

..... Y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

b) De forma preferencia y en la medida que lo permitan las condiciones del domicilio seleccionado, los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la propuesta tiene una connotación potestativa que no puede aceptarse.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

b) Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

5.7 c) Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso c) del numeral 5.7 para quedar de la manera siguiente: En su caso, los aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas o posturales, del trabajador en su jornada laboral.

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

c) Los aditamentos que apoyen los resultados esperados del trabajador en su jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso c), para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral, salvo que la persona teletrabajadora ya cuente con ellos.

RESPUESTA:

No procede el comentario en los términos planteados, no obstante, de común acuerdo entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón puede quedar su propuesta asentada en correspondiente contrato, atento a lo previsto por el artículo 330-B de la Ley.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral, y que sean previamente definidos y acordados por el trabajador y el patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso c), para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere eliminar el término "del trabajador" y cambiarlo a "de la persona trabajadora".

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que en toda la norma queda en términos de persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

c) Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral. Los incisos a), b) y c) pueden ser cumplimentados a través del otorgamiento en especie o mediante el apoyo económico para que las personas teletrabajadoras puedan acceder a la compra, pueden o no mediar comprobaciones de la inversión.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que su propuesta queda contenida dentro de las obligaciones especiales a que se refiere el artículo 330-E de la Ley, no obstante, se modifica el inciso c), para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se sugiere incluir en los a) y c) el brindar un apoyo económico para la adquisición de una silla ergonómica y otros aditamentos que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales del trabajador en su jornada laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que su propuesta queda contenida dentro de las obligaciones especiales a que se refiere el artículo 330-E de la Ley, no obstante se modifica el inciso c), para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

c) En su caso, los aditamentos, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Adicionar un inciso. D) Fijar la cantidad económica que se proporcionará al teletrabajador por el uso de internet, luz, telefonía y en su caso, alimentos cuando éstos formen parte de una prestación contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que su propuesta queda contenida dentro de las obligaciones especiales a que se refiere el artículo 330-E de la Ley,

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

Comentario 1

d) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona teletrabajadora pueda apoyar cómodamente los brazos, sin accesorios u obstáculos bajo la mesa que impidan la colocación cómoda de las piernas y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo, es decir; adecuados para las actividades a desarrollar, que prevengan cualquier afectación a la salud del trabajador; (Adición)

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la instrumentación en la norma parte de lo contenido en el Capítulo XII de la Ley, sin que en él se contemple escritorio, mesa o plano de trabajo.

Comentario 2

e) Equipo de cómputo con el software y las características necesarias para la correcta comunicación con los representantes del patrón, incluso para realizar videoconferencias. (Adición).

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, en la generalidad de la redacción del inciso b) del numeral 5.7 queda contenida su propuesta.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

c) De forma preferencial y en la medida que lo permitan las condiciones del domicilio seleccionado, los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la propuesta tiene una connotación potestativa que no puede aceptarse.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

c) Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas y posturales, del trabajador en su jornada laboral. Una vez entregados los materiales a que se refieren los incisos anteriores el trabajador en modalidad de teletrabajo, deberá de firmar el resguardo de los mismos, en el cual podrán establecerse los mecanismos que garanticen la reparación y el daño por el uso negligente de los mismos.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, por lo que el patrón tendrá que establecer por si mismo el tipo de control parta controlar las entregas de los equipos y a partir de la política de teletrabajo programar, inclusive, frecuencias para programar revisión y mantenimientos a los equipos, apoyado de lo que al respecto dispone el numeral 5.8 de la norma, en lo que hace a los equipos usados con las TIC.

5.8 Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.8 Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados a las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.8 para quedar de la manera siguiente: Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo para realizar sus actividades.

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

5.8 En caso de ser necesario, instalar los programas necesarios para el desempeño de las actividades, así como documentar el registro de las actividades realizadas, así mismo registrar en un calendario el mantenimiento programado y el realizado, garantizando las condiciones de seguridad informática a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, se modifica el numeral 5.8 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.

Promovente 28

ANCE.

Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados a las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el numeral 5.8 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Establecer, documentar y sensibilizar estrategias para el manejo de las TIC, sus controles de seguridad, el mantenimiento de estas y la continuidad del negocio, enfocándose tanto en los elementos que tenga el teletrabajador como el patrón.

Así mismo, deberá de identificar que las TIC utilizadas sean seguras, originales, cuenten con soporte del fabricante o desarrollador, cumplan con la regulación en materia de protección de datos personales vigente y que, si pertenecen a terceros, deberá de asegurarse de que estos cumplan con lo establecido en la regulación mexicana

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, se modifica el numeral 5.8 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, cada seis meses, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados a las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, se modifica el numeral 5.8 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos de cómputo para el manejo de las TIC proporcionados a las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, se modifica el numeral 5.8 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir con qué frecuencia se realizará el mantenimiento a los equipos y definir el procedimiento para que se lleve a cabo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por la pregunta. Cada patrón, en función del numero de personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo; de la cantidad de equipos y del estado en que se encuentren, podrán establecer la periodicidad con la que se proporcione el mantenimiento a sus equipos.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

5.8 Establecer y documentar programas, y la manera de proporcionar mantenimiento, **y la manera de proporcionar mantenimiento**, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados las personas teletrabajadoras para realizar sus actividades, a efecto de que dicho mantenimiento sea realizado en el Centro de Trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el numeral 5.8 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R.

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

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

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

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.9 para quedar de la manera siguiente: Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la presente Norma, capacitación al menos una vez al año a los trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la presente Norma, **capacitación** a los trabajadores **al inicio de** la modalidad de teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo. **Cada centro de trabajo, en función de sus circunstancias y actividades podrá definir si requiere más sesiones de capacitación.**

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, toda vez que con la periodicidad que se indica (al menos una vez por año) se brinde la capacitación, se pueden hacer las programaciones de otras capacitaciones a fin de reforzar los conocimientos, no obstante, se modifica el numeral 5.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere eliminar el término "a los trabajadores" y cambiarlo a "a las personas trabajadoras".

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que en toda la norma se hace referencia a Persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, misma que se define en el numeral 4.20.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la presente Norma, capacitación al menos una vez cada seis meses, a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, toda vez que con la periodicidad que se indica (al menos una vez por año) se brinde la capacitación, se pueden hacer las programaciones de otras capacitaciones a fin de reforzar los conocimientos, no obstante, se modifica el numeral 5.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

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

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, toda vez que la capacitación (en lo que hace a los conocimientos de las TIC) es lo que prevalece en este numeral, en tanto que el adiestramiento lo irían teniendo las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo con la práctica a través del tiempo, no obstante, se modifica el numeral 5.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente COCOESST GUANAJUATO.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.9 Proporcionar, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo 8 de la presente Norma, capacitación continua y progresiva a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que la capacitación continua y progresiva a que hace referencia en su propuesta se cumple cuando se precisa en el numeral, que la capacitación se debe brindar al menos una vez al año.

5.10 Modificar la modalidad de Teletrabajo a trabajo presencial, en su caso, cuando la persona teletrabajadora le informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique el regreso al trabajo presencial.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Cuando el teletrabajador informe alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, como primera opción, apoyar al teletrabajador en la gestión de la condición o alteración presentada; como segunda opción, sugerir el registro de un lugar de trabajo alternativo en el que el teletrabajador pueda desarrollar su trabajo y, como última opción, podrá aplicar la reversibilidad a trabajo presencial para quienes resulte aplicable de acuerdo con el punto 4.21 de la presente Norma.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que lo que su propuesta maneja es precisamente el mecanismo que el patrón puede realizar para dar cumplimiento al inciso l) del numeral 5.2 que dice: establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley, por lo que el numeral 5.10. En ese sentido también se modifica el numeral 5.10 para quedar de la manera siguiente: Establecer mecanismos para la reversibilidad de la modalidad de Teletrabajo a presencial, cuando la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo informe al patrón de alguna condición, o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que justifique el regreso al trabajo presencial, o porque así convenga a sus intereses laborales, de acuerdo con lo que al respecto se hubiere asentado por escrito en cumplimiento con lo previsto por el artículo 330-G de la Ley.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

5.10 BIS El patrón deberá proporcionar a la persona teletrabajadora, el protocolo de reacción y notificación en caso de accidente de trabajo, el cual formará parte del contrato de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 5.10 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Modificar la modalidad de Teletrabajo a trabajo presencial, en su caso, cuando la persona teletrabajadora le informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique el regreso al trabajo presencial. Considerando la posibilidad que la modificación atienda a un período de tiempo definido y previamente convenido entre las partes.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, mas no en los términos planteados, por lo que se modifica el numeral 5.10 para quedar en términos de la respuesta que se da al Promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Modificar la modalidad de Teletrabajo a trabajo presencial, en su caso, cuando la persona teletrabajadora le informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique el regreso al trabajo presencial **o ante cualquier incumplimiento o inobservancia a las políticas establecidas para el desempeño de las labores de las personas teletrabajadoras.**

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, mas no en los términos planteados, por lo que se modifica el numeral 5.10 para quedar en términos de la respuesta que se da al Promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 35

Karla Paola Jiménez Villa.

Modificar la modalidad de Teletrabajo a trabajo presencial, en su caso, cuando la persona teletrabajadora le informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique el regreso al trabajo presencial. Lo anterior no resulta aplicable a aquellos trabajadores que fueron contratados originalmente bajo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, mas no en los términos planteados. Por un lado se modificó la definición de reversibilidad para quedar como: El cambio en la modalidad de Teletrabajo al trabajo presencial, atendiendo a lo establecido en el artículo 330-G de la Ley Federal del Trabajo. Y por otra parte se modifica el numeral 5.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

5.10 Modificar la modalidad de Teletrabajo a trabajo presencial, en su caso, cuando la persona teletrabajadora le informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique el regreso al trabajo presencial. No obstante que en todo tiempo puede la persona teletrabajadora puede solicitar su cambio a trabajo presencial.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, mas no en los términos planteados. Por un lado se modificó la definición de reversibilidad para quedar como: El cambio en la modalidad de Teletrabajo al trabajo presencial, atendiendo a lo establecido en el artículo 330-G de la Ley Federal del Trabajo. Y por otra parte se modifica el numeral 5.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al Promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Modificar la modalidad de Teletrabajo a trabajo presencial, cuando la persona teletrabajadora le informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que justifique el regreso al trabajo presencial.

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante se modifica el numeral 5.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir cuáles serán las bases, argumentos para el regreso al trabajo presencial

RESPUESTA:

Muchas gracias por la pregunta. Alguna condición, o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que justifique el regreso al trabajo presencial, o porque así convenga a sus intereses laborales, de acuerdo con lo que al respecto se hubiere asentado por escrito en cumplimiento con lo previsto por el artículo 330-G de la Ley.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

5.10 Modificar la modalidad de Teletrabajo a trabajo presencial, en su caso, cuando la persona teletrabajadora le informe de alguna condición o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, situaciones de violencia familiar, cambio de domicilio por otro que no cumpla con las condiciones de seguridad y salud aludidas o cualquiera de estas circunstancias sea detectada por el patrón, siempre que justifique el regreso al trabajo presencial.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que su propuesta se encuentra contenida en la nueva redacción del numeral 5.10 que queda en términos de la respuesta que se da al Promovente CCE - CONCAMIN – COPARMEX.

5.11 Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.

Promovente 3

CIS CONSULTORES: Leandro Manuel Lamas Stala.

“5.11 Sería oportuno determinar si los accidentes sucedidos en el lugar de trabajo elegido por el trabajador serán o no serán considerados para el incremento de la póliza a pagar al IMSS. Existe el antecedente del accidente de trayecto que, si bien se considera laboral, no es determinado para la variación de la prima de siniestralidad. En este caso, se repite la fórmula de ser un sitio en el cual no existe tutela directa y permanente del trabajador, por lo que sería oportuno repetir la fórmula.”

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. Esperamos que el propio IMSS, quien será la instancia que atienda este tipo de sucesos, responda en su oportunidad con la aplicación de los criterios más acertados en beneficio de patrones y trabajadores.

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

Avisos de accidente de trabajo, estos ocurrirán dentro del domicilio, pero deben ser con motivo o en ejercicio de sus actividades (considerando que está expuesto a lesiones o accidentes que no son motivo o en ejercicio de sus actividades sin embargo si el colaborador vive solo y se quema al calentar sus alimentos asignando ese tiempo para el consumo de sus alimentos es un accidente sin embargo quedaría considerado o no como un accidente de trabajo ya que no se autolimita la zona del trabajo solamente al escritorio sino a todo el domicilio; incluyendo todas las habitaciones del mismo)

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. Esperamos que el propio IMSS, quien será la instancia que atienda este tipo de sucesos, responda en su oportunidad con la aplicación de los criterios más acertados en beneficio de patrones y trabajadores.

Promovente 28

ANCE.

Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social. NOTA: Para presentar el aviso se toman como máximo 72 h después de ocurrido un accidente de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en los términos planteados, no obstante el numeral 5.11 queda de la manera siguiente: Practicar los exámenes médicos que corresponda a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo de conformidad con lo previsto por la NOM-030-STPS-2009, y dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo o sus familiares, cuando aquellas hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.

RESPUESTA:

No procede su comentario respecto de excluir a los familiares de las personas teletrabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo de dar aviso de los accidentes laborales en el lugar de trabajo, no obstante, el numeral 5.11 queda en términos de la respuesta que se da al promovente ANCE.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social

RESPUESTA:

No procede su comentario respecto de excluir a los familiares de las personas teletrabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo de dar aviso de los accidentes laborales en el lugar de trabajo, no obstante, el numeral 5.11 queda en términos de la respuesta que se da al promovente ANCE.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en ejercicio o con motivo del trabajo, incluyendo aquellos que se produzcan al trasladarse el teletrabajador directamente de su domicilio al centro de trabajo o viceversa, así como la desaparición derivada de un acto delincuencial. Dar seguimiento a los avisos de enfermedad de trabajo que reportan las personas teletrabajadoras o sus familiares. Lo anterior, siempre observando los protocolos establecidos por las Instituciones de Seguridad Social.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en los términos planteados, no obstante el numeral 5.11 queda en términos de la respuesta que se da al promovente ANCE.

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando la legislación correspondiente competente para las instituciones de seguridad social.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el numeral 5.11 queda en términos de la respuesta que se da al promovente ANCE.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Practicar los exámenes médicos que corresponda a las personas teletrabajadoras de conformidad con lo previsto por la NOM-030-STPS-2009, y dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando aquellas hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.11 para quedar en los términos siguientes: Practicar los exámenes médicos que corresponda a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo de conformidad con lo previsto por la NOM-030-STPS-2009, y dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo o sus familiares, cuando aquellas hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir qué tipo de accidentes se van a considerar cómo validos cómo accidentes de trabajo para el teletrabajador.

¿Cómo y quién calificará cómo validos los accidentes de trabajo?

RESPUESTA:

Muchas gracias por sus preguntas. Los accidentes de trabajo serán todos aquéllos que caigan en los supuestos de la definición contenida en el numeral 4.1 de la norma. Por otro lado, el IMSS califica el accidente de trabajo y para obtener el aviso de calificación de accidente de trabajo el trámite puede realizarlo el trabajador asegurado, sus beneficiarios, familiares o su representante legal.

Promovente 56

INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez

5.11 Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo y enfermedades que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.11 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Se sugiere aclarar como la autoridad calificadora del probable accidente o enfermedad del trabajo hará para que la calificación sea imparcial. Debido a la redacción, se pudiera inferir que los patrones serían responsables de los accidentes de los familiares, o de situaciones en el hogar.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que su propuesta no es motivo de la norma, no obstante, se modifica la redacción del numeral 5.11, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

5.11 Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, **siempre observando la legislación correspondiente competente para las instituciones de seguridad social.**

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.11 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

5.11 Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando la persona teletrabajadora haya sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.11, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.11 Dar seguimiento a los avisos de accidente de trabajo que, en su caso, le reporten la Comisión mixta de Seguridad e Higiene y las personas teletrabajadoras o sus familiares, cuando hayan sufrido un accidente en el lugar de trabajo acordado con el patrón, con motivo o en ejercicio de sus actividades de Teletrabajo, siempre observando los protocolos establecidos por las instituciones de seguridad social.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.11 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, incluyendo o la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, la evidencia fotográfica, los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM y lo que se requiera para agregarlo a lo establecido en la NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo Funciones y actividades

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar de la manera siguiente: Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo según aplique: a) La lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo; b) La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo; c) La evidencia fotográfica o de video que en su caso se cuente de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, y d) Los listados que comprueben los bienes y equipo de cómputo proporcionados a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.7 de esta NOM.

Promovente 28

ANCE.

Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, incluyendo la evidencia fotográfica que en su caso se cuente de la estación de trabajo y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, incluyendo la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, incluyendo o la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de ésta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 45

HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.

Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, la evidencia fotográfica y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega de los bienes y equipo de cómputo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros:

a) La lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo;

b) La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo;

c) La evidencia fotográfica que en su caso se cuente, y

d) Los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.X de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir cuál será el procedimiento para compartir documentación a la Comisión de Seguridad e Higiene Definir la frecuencia y forma de entregar la documentación Vital para restringir obligaciones y responsabilidades de patrón y trabajador

RESPUESTA:

Muchas gracias por la propuesta, misma que será atendida por los patrones cuando den cumplimiento con la modificación al numeral 5.12, que queda en términos de la respuesta que se da al Promovente Mart´´in Guillermo Jiménez Pardes.

Promovente 66

5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, incluyendo la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, incluyendo la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene y a los Inspectores del Trabajo, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la evidencia fotográfica con que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo entre otros, la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, la evidencia fotográfica que en su caso se cuente y los listados que comprueben la entrega del equipo establecido en el numeral 5.7 de esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 5.12 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Martín Guillermo Jiménez Paredes.

5.13 Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Asegurar a los colaboradores realicen sus actividades en el lugar acordado o que puedan moverse a otros lugares donde se sientan cómodos a realizar su trabajo

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que la connotación de su propuesta difiera en mucho del origen de esta disposición que no sufre cambios.

Promovente 9

Martín Guillermo Jiménez Paredes.

5.13 Al ser considerado el lugar del teletrabajo como extensión al centro de trabajo, también deberá integrarse para lo establecido en la NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que el lugar de trabajo no es una extensión del centro de trabajo.

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

5.13 Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que queden establecidos en el contrato de trabajo. Dichos mecanismos al menos deben de considerar**...** detección o solicitud de auxilio en casos de violencia, atención y/o canalización por parte de las personas empleadoras cuando conozcan del caso y apoyo para la posible denuncia por parte de la persona trabajadora, canalización a las instancias de salud competentes para que las personas víctimas sean atendidas de manera integral en su salud física y mental.

Considerar, entre otras cosas, el retorno a la modalidad de presencial de mantera temporal o permanente.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, en virtud de que las opciones que usted plantea precisamente están describiendo algunas de las múltiples opciones de mecanismos que el patrón puede desarrollar, por lo que es mejor dejar la disposición en lo general, en ese sentido.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

~~Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente~~. Definir un protocolo para el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o definitiva - para quienes resulte aplicable de acuerdo con el punto 4.21 de la presente Norma - cuando se identifiquen casos de violencia familiar en el lugar de trabajo de los teletrabajadores.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que ésta disposición que no sufre cambios.

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 25

Colegio de Salud Ocupacional Coahuila Sureste, A.C.: Dr. Víctor Carral Gil.

Determinar cómo medir un caso de violencia familiar relacionado al teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que se trata de una norma con carácter eminentemente preventivo solamente se requieren los mecanismos de atención ante manifestaciones más comunes de violencia familiar, como la física, por ejemplo, por lo que la disposición no se modifica.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Nuevo Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar o laboral que consideren un riesgo de trabajo que requiera el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que se trata de una norma en la que se requieren identificar, para actuar, con los mecanismos de atención ante manifestaciones más comunes de violencia en el lugar de trabajo, dado que lo laboral se hace con otro esquema, por lo que la disposición no se modifica.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

~~Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.~~

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Comentario 1

Contar con mecanismos para reportar y dar atención para casos de violencia domestica o familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

RESPUESTA:

No procede su comentario, ya que para dar atención al eventual caso de violencia debe habar obligadamente un reporte, una denuncia o comunicación del hecho, por lo que esta disposición no sufre cambios.

Comentario 2

5.14 Desarrollar o actualizar un plan de integridad corporativa, que incluya al menos mecanismos para el reporte de incidentes laborales relacionados con el teletrabajo, un código de ética o similar que deba seguir el trabajador adecuado a la modalidad del teletrabajo, una forma de denuncia de casos en los que se violenten sus derechos descritos en la Ley o en la presente NOM, mecanismos de equidad de género e igualdad de oportunidades para sus trabajadores que quieran aspirar a este tipo de modalidades y un proceso claro para realizarlo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo, lo que contiene su propuesta se asemeja en mucho al contenido de las acciones que se requieren para que en el centro de trabajo se implemente la política de teletrabajo.

Comentario 3

5.15 Proporcionar un acuerdo de confidencialidad y un aviso de privacidad acordes con la modalidad de teletrabajo, además de que el aviso de privacidad deberá de considerar los datos personales que se obtendrán del trabajador al momento de hacer las verificaciones establecidas en esta NOM, debiendo contar con la firma de autorización de estos documentos para poder generar la modalidad de teletrabajo en el trabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo, el contenido de su propuesta pudiere ser incorporado en el contrato de trabajo, a la luz de lo que establece el artículo 330-B de la Ley.

Comentario 4

5.16 Generar un plan de continuidad del negocio que incluya los casos en los que las funciones de un trabajador pueden ser desempeñadas por medio del teletrabajo, cómo se hará la migración en caso de un incidente y que riesgos se tendrán considerados para mudar operaciones a un mecanismo de teletrabajo de forma total o parcial, debiendo considerar dentro los riesgos eventos de salud, incidentes en el centro de trabajo o cuestiones de seguridad, así como el resto de los factores descritos en la presente NOM.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos, no obstante, el contenido de su propuesta es una acción a priori que los centros de trabajo pudieren considerar para tomar la decisión de si existen beneficios para que se lleve a cabo en él Teletrabajo, motivo por el cual aún no puede figurar como una obligación del patrón.

Comentario 5

5.17 El patrón podrá implementar un sistema de firma de documentos, políticas u otros instrumentos legales con sus teletrabajadores, que haga uso de la firma electrónica avanzada en suplencia de una firma autógrafa, siendo igualmente válidas cualquiera de estas dos firmas.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Considerar atención a las víctimas de violencia intrafamiliar y a las personas que ejercen esta violencia.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados toda vez que la norma está dirigida a la protección de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo y su propuesta es más amplia.

Promovente 40

Intertational Lawyers Assisting Workers Network: Mery Laura Perdomo Ospina.

Comentario 1

Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente; así como también detección o solicitud de auxilio en casos de violencia, atención y/o canalización por parte de las personas empleadoras cuando conozcan del caso y apoyo para la posible denuncia por parte de la persona trabajadora.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que, a la luz de la lectura de su propuesta, en principio parece redundar en la idea central, pero también parecería que cuando se refiere a casos de violencia, puede tener un contexto más amplio que el relacionado con la actividad laboral.

Comentario 2

Debería incluirse una reglamentación sobre la carga de la prueba en caso de accidentes de trabajo en el contexto del teletrabajo. Esta reglamentación debería consagrar la regla que la carga de la prueba recaiga sobre todo en la entidad empleadora.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que se está instrumentando en la norma lo contenido en la Ley, no obstante, no puede existir disposiciones en la norma que desencadenen otras en un ordenamiento legal superior.

Comentario 3

Debería ampliarse la regulación respecto de la violencia contra las personas teletrabajadoras, no limitándose a la violencia familiar. Se debería incluir los componentes de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de conformidad a lo previsto en el Convenio 190 de la OIT. También se debería incluir riesgos específicos adicionales relacionados con la exposición en línea, como la sextorsión y el ciberacoso.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que no es la norma que nos ocupa para incorporar el contenido de su propuesta, no obstante, lo valioso de su exposición de motivos.

Comentario 4

Debería incluirse una reglamentación del supuesto en que por motivos razonables para considerar un peligro inminente y grave para su seguridad y salud en el trabajo, la persona teletrabajadora tenga el derecho a negarse a realizar el trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, debido a que en la norma ya se encuentra contemplado que el patrón cuente con los mecanismos para la reversibilidad, cuando se presente el supuesto que expone en su propuesta.

Comentario 5

Debería incluirse cláusulas que garanticen la participación de los representantes de las personas teletrabajadoras, incluidos los representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el diseño, implementación y evaluación de la gestión de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez de derivado de los diversos comentarios recibidos al proyecto de la norma., se otorga la responsabilidad a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo para que en representación de los trabajadores intervengan en las actividades de prevención de riesgos de trabajo para las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, sobre todo en lo que hace a la revisión y en su caso validación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, así sea, de inicio, de manera documental.

Comentario 6

Debería incluirse cláusulas que garanticen la formación a las personas teletrabajadoras y a los representantes de la entidad empleadora (gerentes, personal de recursos humanos, etc.) con respecto a la seguridad y salud en el trabajo en el teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que en la norma se cuenta con el capitulo 8 sobre la capacitación que se debe otorgar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Comentario 7

Se debería reforzar la reglamentación en materia de inspección de trabajo, incluyendo la participación de los representantes de trabajadores.

RESPUESTA:

Muchas gracias por su comentario. el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, es el instrumento más adecuado para sus propuestas.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente, en caso de que se adviertan posibles afectaciones a niñas, niños y adolescentes deberá darse vista a la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes que corresponda.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados toda vez que en mucho rebasan el campo de aplicación de la norma que nos aplica.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Comentario 1

Adición de numeral 5.14

5.14 Establecer los gastos que asumirá el centro de trabajo bajo el concepto de consumo de energía eléctrica y el pago de servicios de telecomunicación, que le serán proporcionados al Teletrabajador que desarrolle sus actividades laborales fuera del centro de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados toda vez que la norma no puede incursionar en los aspectos de control financiero de aquellos centros de trabajo que pudieran contar con personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.

Comentario 2

Adición de numeral 5.15

Dentro de las obligaciones del patrón se establece que deben haber medidas de seguridad de la información que el trabajador utilizará, por lo cual se recomienda desarrollar un numeral al respecto considerando que el Trabajador no es experto en el tema y que es una obligación de ambos proteger la información y los datos personales a los cuales tenga acceso.

Por lo cual se pone a consideración del Comité Consultivo la evaluación de elaborar dicho numeral y, en caso de aprobarse, se presentará en el Grupo de Trabajo correspondiente.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante que el capitulo 8, fundamentalmente contiene los elementos esenciales para que los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo reciban capacitación sobre temas relacionados con el teletrabajo, en el proyecto no se mencionó “medidas de seguridad de la información que el trabajador utilizará”. En todo caso su propuesta estaría contemplada en el inciso c) del numeral 8.1 que queda de la manera siguiente: En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Comentario 1

Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente de la persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Comentario 2

5.14 Brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que las personas teletrabajadoras participen en la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene o en la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se adiciona el numeral 5.14 para quedar de la manera siguiente: 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.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir cómo se van a diseñar los mecanismos de atención de violencia familiar.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que la norma dice la obligación que cumplir el patrón y a éste le corresponde elaborar las evidencias. En caso que nos ocupan, existen diversos mecanismos en la literatura y experiencia de los propios centros de trabajo que el patrón puede tomar como referencia para realizar el propio.

Promovente 57

INFOTEC: Ivón González Cárdenas

5.13 Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Los mecanismos de violencia familiar salen del ámbito de la legislación laboral y NOM relacionadas.

RESPUESTA:

Muchas gracias por su comentario. si bien es cierto que la violencia familiar es un fenómeno social que ocurre en casi todos los países del mundo y se define como el uso intencionado y repetido de la fuerza física o psicológica para controlar, manipular o atentar en contra de algún integrante de la familia, en caso que nos ocupa la norma establece la obligación del patrón de contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

~~5.13 Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.~~

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

5.13 Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el cambio de lugar de trabajo, retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

RESPUESTA

Sin correlativo

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

5.13 Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente. Para estos efectos las condiciones del retorno se valorarán casuísticamente. Asimismo, cuando existan indicios de violencia familiar, los mecanismos de atención podrán consistir en el acompañamiento de la presentación de denuncias ante el ministerio público correspondiente.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo es de reconocer que lo que maneja en su propuesta corresponde a elementos que el patrón puede implementar como criterios y toma de decisión para cuando los implementos a que se refiere este numeral de la noma, como una de las múltiples opciones que tiene para dar cumplimiento con este numeral.

6.1 Obligaciones de las personas teletrabajadoras

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

6. Obligaciones de los trabajadores en modalidad de teletrabajo

6.1 Brindar al Patrón, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Brindar a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.1 para quedar de la manera siguiente: Brindar a la Comisión de Seguridad e Higiene, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo, antes de figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, y después de serlo, con la periodicidad que corresponda.

Promovente 28

ANCE.

Brindar al Patrón, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada estación de trabajo del lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en la estación de trabajo del lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

En caso que el Brindar al Patrón optará y, si está de acuerdo el trabajador, este le brindará las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud de forma documental en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Brindar al Patrón, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación a distancia o remota bajo el uso de tecnologías de la información las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del Centro de Trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 14

A. Bouzas.

6.1 Brindar al Patron y al sindicato titular del contrato colectivo, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo e **...**

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Brindar al Patrón, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar, bajo protesta de decir verdad, la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

El trabajador deberá dar continuidad a las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo que ya ha sido aprobado.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere eliminar el término "el trabajador" y cambiarlo a "la persona trabajadora".

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que en toda la norma se ajusta la terminología para que este personaje figure como persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Brindar al Patrón, si ambas partes están de acuerdo, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que en toda la norma se ajusta la terminología para que este personaje figure como persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

~~**Brindar al Patrón, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa**~~ Aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que aunque la primera opción de la verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no sea una opción que muchos aspirantes a figurar como personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo vayan a adoptar o aceptar, en aras de no cerrar la puesta a nadie en la toma de decisiones, debe prevalecer en la norma.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

6.1 Brindar al Patrón, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo. Así como: 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.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, mas no en los términos planteados, toda vez que sus propuestas por un lado ya se encuentran contenidas en otras disposiciones de la norma con redacción que lleva a la misma obligación (por ejemplo: resguardar y conservar en buen estado los equipos (incluidos los de cómputo), materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad) y por otro lado contenidos en las obligaciones especiales a que se refiere el capítulo XII Bis de la Ley, para ser incluidas y acordadas con el patrón en el contrato (por ejemplo: Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo).

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se propone solicitar una declaratoria donde el colaborador mencione que cuenta con las condiciones idóneas para realizar sus funciones en el lugar de trabajo donde realizará las actividades laborales.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que para constatar y validar, en su caso, que los lugares de trabajo cuentan con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es que se dispone en la norma el instrumento denominado “lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Promovente 37

CANAMI.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Brindar al Patrón, de conformidad a lo establecido en el contrato laboral, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la disposición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Consideramos de difícil aplicación esta obligación tanto en el caso en que sea su domicilio particular como en cualquier otro lugar de trabajo, la verificación de las condiciones por el patrón o por el trabajador mismo por diversas razones. Quizá a través de toma de fotografías del espacio cada vez que el o la trabajadora elija uno.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que aunque la primera opción de la verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no sea una opción que muchos aspirantes a figurar como personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo vayan a adoptar o aceptar, en aras de no cerrar la puesta a nadie en la toma de decisiones, debe prevalecer en la norma, motivo por el cual se modifica la disposición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Brindar al Patrón, si está de acuerdo el trabajador, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, **sindicato o las personas representantes de la propia persona teletrabajadora** fuera del centro de trabajo, ~~o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.~~

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que la decisión de seleccionar, en su caso, el lugar de trabajo y acordarlo con el patrón, solo corresponde a la persona trabajadora que figuraría bajo la modalidad de teletrabajo, y no al sindicato quien representa sus intereses laborales.

Promovente 45

HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.

Brindar al Patrón, las facilidades por escrito para **realizar** una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o aplicando la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la disposición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 52

INFOTEC: Agustín Vázquez Zarate

6.1. Se sugiere en la modalidad de teletrabajo quede registro digital si es bajo esta modalidad y si es presencial por escrito este acuerdo de voluntades.

RESPUESTA:

Muchas gracias por la sugerencia. En cualquiera de las dos posibilidades se requiere que quede evidencia para cuando se presente en el centro de trabajo una eventual visita de la autoridad laboral.

Promovente 55

INFOTEC: Sandra Ivete Tellez Zarza

6.1 Incluir un apartado mediante el cual se precise que las condiciones del trabajador deben de ser seguras y que no afecten su rendimiento.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que por el hecho de dejar por escrito que se cuenta en el lugar de trabajo con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por habérsele validado esta información, no garantiza que el rendimiento sea inferior o superior.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

6.1 Brindar al Patrón, de conformidad a lo establecido en el contrato laboral, las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, por lo que se modifica la disposición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz, no obstante, se trata de una buena propuesta que patrones y trabajador pueden asentar en el contrato, que no se contrapone con esta disposición.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

6.1 Brindar al Patrón las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la disposición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

6.1 Brindar al Patrón y al Sindicato, si está de acuerdo el teletrabajador, las facilidades por escrito para que la Comisión de Seguridad e Higiene realice una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la disposición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

6.1 Si está de acuerdo el trabajador y todas las personas cuyos derechos de a la privacidad e intimidad pueden ser vulnerados, brindar al Patrón las facilidades por escrito para una comprobación física de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en cada lugar de trabajo acordado con el patrón, fuera del centro de trabajo, o como alternativa de aplicar la lista de verificación sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar o lugares de trabajo que acordó con el patrón para desempeñar sus actividades de teletrabajo, así como aportar los soportes fotográficos o documentales que demuestren el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como el destino de los insumos proporcionados para su empleo como herramientas de trabajo respetando la privacidad del resto de los habitantes del domicilio respectivo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica la disposición para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz, al tiempo que se complementa su propuesta con el nuevo numeral 5.14que queda, como obligación del patrón de la manera siguiente: 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.

6.2 Observar la Política de Teletrabajo que establezca el patrón.

Promovente 12

SINTRAMETLIFE

Complementar Texto. 6.2 Observar la Política de Teletrabajo que establezca el patrón de manera conjunta con el Sindicato (en caso de existir CCT) o con la Coalición de Trabajadores dentro del Reglamento Interior de Trabajo. En el caso de existir contratación colectiva, deberá firmarse un acuerdo entre el Patrón y Teletrabajador que establezca la condición de Teletrabajador y las condiciones del trabajo a desempeñar.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Cumplir la Política del Teletrabajo que establezca el Patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 14

A. Bouzas.

Observar la política de teletrabajo que se convengan entre el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que establecer la política de teletrabajo es una obligación del patrón, no obstante, se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Observar Acatar la Política de Teletrabajo que establezca el patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Cumplir la Política de Teletrabajo que establezca el Patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Observar y cumplir las Políticas de Teletrabajos que establezca el patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Observar las disposiciones que en materia de Teletrabajo, acordes con la Ley, que establezca el patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que establecer la política de teletrabajo es una obligación del patrón, no obstante, se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 43

Mujeres por más Mujeres, A.C.: María Elena Estavillo Flores.

Cumplir la Política de Teletrabajo que establezca el Patrón previa consulta a los Trabajadores o su sindicato.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que establecer la política de teletrabajo es una obligación del patrón, no obstante, se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Observar la Política de Teletrabajo que establezca el patrón en coordinación con el sindicato y en caso de no haber sindicato con la comisión de representantes de los y las trabajadoras que forma parte del reglamento interior del trabajo**...**

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que establecer la política de teletrabajo es una obligación del patrón, no obstante, se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Aclarar la participación del teletrabajador para “observar” la política de teletrabajo

Definir qué pasa si el teletrabajador no cumple con la política

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que establecer la política de teletrabajo es una obligación y corresponde a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajador cumplirla, no obstante, se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 55

INFOTEC: Sandra Ivete Tellez Zarza

6.2 Capacitar al trabajador a fin de que se observe las posturas en el trabajo, desarrollando fracturas, fatiga y/o accidentes.

Es importante mencionar que así me podría enumerar diversas a fin tanto trabajador como patrón están protegidos por la Ley, ya que desde mi punto de viste el patrón se encuentra en estado de indefensión y un trabajador en relación a su mal postura, mal alimentación y/o hábitos podría generar un riesgo de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, en el Capítulo 8 se indica como obligación del patrón capacitar a las personas trabajadoras bajo la modalidad en el conocimiento de peligros, entre otros, los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Complementar Texto. 6.2 Observar la Política de Teletrabajo que establezca el patrón de manera conjunta con el Sindicato (en caso de existir CCT) o con la Coalición de Trabajadores dentro del Reglamento Interior de Trabajo. En el caso de existir contratación colectiva, deberá firmarse un acuerdo entre el Patrón y Teletrabajador que establezca la condición de Teletrabajador y las condiciones del trabajo a desempeñar.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que establecer la política de teletrabajo es una obligación del patrón que no necesariamente se debe realziarse de manera conjunta con los trabajadores, o con sus representantes, no obstante, se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

6.2 Observar la Política de Teletrabajo que establezca el patrón y el sindicato.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que establecer la política de teletrabajo es una obligación del patrón, no obstante, se modifica el numeral 6.2 para quedar de la manera siguiente: cumplir con la política de Teletrabajo.

6.3 Informar al patrón cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Informar al patrón y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo, incluidos aquellos acontecimientos traumáticos severos que hubiere presenciado o sufrido, con motivo o en ejercicio de su trabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción de las alteraciones o acontecimientos.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.3 para quedar de la manera siguiente: Informar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del Teletrabajo, incluidos aquellos acontecimientos traumáticos severos que hubiere presenciado o sufrido, con motivo o en ejercicio de su trabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción de las alteraciones o acontecimientos.

Promovente 2

Carlos Humberto Galicia Sánchez.

“6.3 Informar al patrón cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan, el desarrollo del teletrabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón. En todo caso el Patrón deberá realizar una nueva evaluación del sitio de trabajo en un plazo máximo de dos años.”

RESPUESTA:

No procede se comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Informar al patrón, mediante mecanismos de reacción y notificación cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón.

RESPUESTA:

No procede se comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Informar al patrón cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón. Dentro de los tres días siguientes de la aparición de las alteraciones citadas.

RESPUESTA:

No procede se comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Informar al patrón, a través de los medios de comunicación establecidos**...** A través de los medios de comunicación autorizados**...** Cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón.

RESPUESTA:

No procede se comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Qué pasa si el patrón no está de acuerdo en los cambios o alteraciones de las condiciones del teletrabajador? ¿Cuál será el procedimiento para llegar a un acuerdo entre ambas partes?

RESPUESTA:

Muchas gracias por la pregunta. Será la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo quien se encargará de validar, en su caso, el escrito que presente la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, y en caso de no concordar en que las condiciones para el teletrabajo son favorables, también puede solicitar más evidencias, para que en su caso pueda solventar las dudas al respecto.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

La redacción genera incertidumbre y ambigüedad debido que queda a criterio del empleado definirlo. Se recomienda definir de manera más clara lo que se entiende por causa de fuerza mayor.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

6.3 Informar al patrón, a través de los medios de comunicación establecidos**...** A través de los medios de comunicación autorizados**...** Cualquier alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

6.3 Informar al patrón por conducto de su sindicato o directamente si no se encuentra afiliado a alguno, de cualquier alteración o deterioro de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o caso de fuerza mayor, que impidan el desarrollo del teletrabajo en el lugar de trabajo acordado con el patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.3 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

6.4 Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Resguardar y conservar en buen estado los equipos de cómputo, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.4 para quedar de la manera siguiente: Resguardar y conservar en buen estado los equipos (incluidos los de cómputo), materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, les proporcione el patrón para realizar el Teletrabajo en su lugar de trabajo.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Mediante escrito se compromete a resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Resguardar y conservar en buen estado los equipos, **así como la información contenida en ellos**; materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

En caso de los equipos, materiales, útiles y mobiliario proporcionados para realizar teletrabajo, se firmará un comodato entre el patrón y el teletrabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz, no obstante, si el control de los equipos que proporcione el patrón a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo es a través de el comodato, o porque se inscriba de esa manera en el contrato atento a lo que dispone el Capítulo XII Bis de la Ley, esto no se contrapone con esta disposición.

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo, considerando el natural y normal desgaste que sufren dichos materiales por el uso de los mismos.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo. Concluida la modalidad de teletrabajo o la relación laboral, los trabajadores y los servidores públicos deberán devolver los equipos y las herramientas a la institución, los cuales deberán estar en buen estado, salvo por su deterioro natural

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz, no obstante, si el control de los equipos que proporcione el patrón a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo se inscribe -de la manera como la propone- en el contrato atento a lo que dispone el Capítulo XII Bis de la Ley, esto no se contrapone con esta disposición.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo en su lugar de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

¿Qué pasa si el teletrabajador incumple con el resguardo de equipos?

RESPUESTA:

Ante el incumplimiento del resguardo a que se refiere el numeral 6.4 de esta norma, la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo deberá rendir cuentas al patrón, en los términos que se hayan incorporado estos supuestos en el contrato, atento a lo que dispone el artículo 330-F de la Ley.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

6.4 Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo, considerando el natural y normal desgaste que sufren dichos materiales por el uso de los mismos.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

6.4 Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo, y enviar de acuerdo lo defina la política del trabajo del Patrón la evidencia que resulte necesaria para probar que los mismos son efectivamente destinados a la prestación del trabajo, así como aquella que sea requerida para programar o determinar la necesidad de mantenimiento sobre los mimos, considerando en relación a dicha evidencia el respeto la privacidad del resto de los habitantes del domicilio respectivo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

6.4. Resguardar y conservar en buen estado los equipos, materiales, útiles y mobiliario ergonómico que en su caso y de acuerdo con las necesidades de su puesto o actividad, reciban del patrón para realizar el Teletrabajo fuera del centro de trabajo. Cuando exista algún daño o afectación en los equipos materiales, útiles y mobiliario ergonómico referidos en el párrafo anterior, el trabajador tendrá la obligación de informar de manera inmediata, bajo los mecanismos previamente establecidos por el Patrón. En caso de omisión, será responsabilidad del trabajador asumir el costo de reparación.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.4 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

6.5 Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Como asegura el patrón que se obedece y se conduce con apego

RESPUESTA:

Tiene razón en su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.5 para quedar de la manera siguiente: Observar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y someterse a los exámenes médicos, de acuerdo con lo que establezca la NOM-030-STPS-2009.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y someterse a los exámenes médicos, de acuerdo con lo que establezca la NOM-030-STPS-2009.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.5 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir el procedimiento en caso de que el teletrabajador incumple o no conozca las disposiciones en materia de seguridad y salud

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, se modifica el numeral 6.5 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

6.5 Observar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, se modifica el numeral 6.5 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

6.6 Atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos por el patrón en el desempeño de sus actividades como persona teletrabajadora, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se sugiere establecer algún tipo de sanción en caso de incumplimiento

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que las normas no cuentan con elementos para incorporar en ella su propuesta.

6.7 Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo.

Promovente 2

Carlos Humberto Galicia Sánchez.

"6.7 Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde se realizan las actividades de teletrabajo."

RESPUESTA:

Procede su comentario por lo que se modifica el numeral 6.7 para quedar de la manera siguiente: Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, al lugar de trabajo previamente acordado a fin de que, en su caso, se realicen las gestiones para comprobar que el nuevo lugar de trabajo propuesto satisface los requerimientos para que ahí se desarrolle Teletrabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del cambio de domicilio.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo, conforme a las mecánicas que establezca el patrón y previo al cumplimiento de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Informar por escrito y con antelación al patrón, para que apruebe cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el numeral 67 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Solicitar la autorización por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 33

Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles.

Se propone la siguiente modificación en la redacción:

"Espacio físico distinto al asignado por el Patrón para ejercer sus funciones."

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que, a la luz de esta norma, el patrón no es quien asigna los lugares de trabajo para el desarrollo del teletrabajo.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Especificar por escrito al patrón con al menos 15 días de antelación cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Informar por escrito y con antelación de al menos 15 días a través de los medios establecidos**...** al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Informar por escrito y con antelación **al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo. Salvo que la movilidad haya sido por una emergencia o causa de fuerza mayor, en cuya sistuación la persona leletrabajadora debera de notificar de inmediato de manera verbal y en cuanto sea posible por escrito al patrón, al sindicato y/o sus representantes.**

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 45

HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.

Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realizar las actividades de teletrabajo, con el fin de mantener la seguridad del teletrabajador en todo momento.

RESPUESTA:

Procede su comentario por lo que se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Informar por escrito y con antelación al patrón y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, del lugar de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Se propone indicar cuánto tiempo antes debe de notificarse el cambio de domicilio y que no puede hacer uso del espacio de trabajo hasta realizar nuevamente la evaluación del probable espacio de trabajo, ya sea definitivo o temporal. Se observa ambigüedad debido a que queda a criterio del empleado definirlo.

La redacción propuesta puede hacer inoperante la actividad del patrón, ya que no puede quedar al arbitrio del teletrabajador moverse de domicilio de manera unilateral. Debe considerar la disponibilidad del teletrabajador para que acudan de manera presencial cuando así sea requerido. Además del riesgo que representa el daño a la propiedad de las herramientas de trabajo al moverlas de una ubicación a otra.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

6.7 Informar por escrito y con antelación **de al menos 15 días a través de los medios establecidos...** al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, desde donde realiza las actividades de teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que se modifica el numeral 6.7 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Carlos Humberto Galicia Sánchez.

6.8 Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividades de teletrabajo y de la capacitación que le proporcione el patrón.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividades de teletrabajo y de la capacitación que le proporcione el patrón, de acuerdo con lo que establece el Capítulo 8 de la presente Norma.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.8 para quedar de la manera siguiente: Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividade de Teletrabajo y de capacitación que le proporcione el patrón, así como en las reuniones presenciales o virtuales organizadas para evitar el aislamiento social, de acuerdo con lo que establece el Capítulo 8 de la presente Norma.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Indicar la obligatoriedad de que el trabajador participe en procesos de información de riesgos y capacitaciones, así como acotar qué tipos de accidentes podrían considerarse, que deberían ser similares a los que hoy se consideran en una oficina física.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que este numeral se encuentra en el capitulo de obligaciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, motivo por el cual se modifica éste para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

6.8 Participar en los procesos de información de riesgos relacionados con sus actividades de teletrabajo y de la capacitación **y/o adiestramiento** que le proporcione el patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se modifica el numeral 6.8 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

6.9 Avisar al patrón de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora.

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Como asegura el patrón que se obedece y se conduce con apego

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que no formula alguna propuesta, no obstante, con los mecanismos que la política de teletrabajo que se establezca en el centro de trabajo, a que se refiere el numeral 5.2 de la norma, el patrón podrá implementar lo conducente.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Avisar al patrón de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo acordado, fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora, mediante los mecanismos que establezca el patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos toda vez que una vez que se define el término “lugar de trabajo” se asume que éste ya se encuentra acordado, no obstante, se modifica el numeral 6.9 para quedar de la manera siguiente: Avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra. El aviso deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del acontecimiento.

Promovente 20

Siemens S.A. de C.V.: Carlos Medina Maldonado.

Avisar al patrón **de manera inmediata** de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6..9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 24

CANAME: Salvador Padilla Rubfiar.

Avisar al patrón **de manera inmediata** de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6..9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

6.10 Realizar en forma oportuna el pago del recibo que ampare el consumo de la energía eléctrica e internet, y mantener vigente dicho servicio, que le permitan a la persona teletrabajadora la prestación de los servicios.

RESPUESTA:

Procede su comentario, toda vez que su propuesta se atenderá por la autoridad laboral en términos del cumplimiento que se dé a lo establecido por el articulo 330-E de la Ley.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Comentario 1

Propuesta , adicionar dos artículos 6.10 y 6.11

6.10 Deberá conocer los mecanismos y políticas del patrón para atender, prevenir y presentar quejas sobre violencia laboral, digital y familiar.

RESPUESTA:

Procede su comentario toda vez que su propuesta ya se encuentra contenida en el numeral 6.2 que queda de la manera siguiente: Cumplir con la Política de Teletrabajo.

Comentario 2

6.11 Conocer las políticas patronales sobre igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo y no discriminación: remuneración, capitación, formación, seguridad social.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la propuesta que presenta queda fuera del alcance de la materia de seguridad y salud en el trabajo.

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Avisar al patrón de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, a través de verificaciones extraordinarias, a través del programa de seguridad y salud en el trabajo, fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 6.9 para quedar de la manera siguiente: Avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra. El aviso deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del acontecimiento.

Promovente 45

HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.

Avisar al patrón de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo **seleccionado previamente para realizar** sus actividades como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos expuestos no obstante se modifica el numeral 6.9 para quedar de la manera siguiente: Avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra. El aviso deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del acontecimiento.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Avisar al patrón y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.9 para quedar de la manera siguiente: Avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra. El aviso deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del acontecimiento.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

Especificar la formalidad en la notificación al patrón de los riesgos de trabajo que sufra el teletrabajador.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, si su propuesta se refiere a la manera en que debe hacer dicho aviso. Siendo el caso, el numeral 6.9 queda de la manera siguiente: Avisar al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene de los riesgos de trabajo que sufra. El aviso deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del acontecimiento.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

6.9 Avisar al patrón de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, **a través de verificaciones extraordinarias, a través del programa de seguridad y salud en el trabajo, fuera del centro de trabajo**, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, se modifica el numeral 6.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Consejo de EMPRESAS GLOBALES.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

6.9 Avisar al patrón de forma personal o por conducto de sus familiares o de su sindicato, de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, fuera del centro de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Consejo de EMPRESAS GLOBALES.

7 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Promovente 21

CANACERO: Mónica Barrera V.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La responsabilidad de cumplir con las condiciones de seguridad y salud en el lugar del teletrabajo son responsabilidad del teletrabajador, siempre y cuando esté documentada la entrega por parte del patrón de los elementos establecidos en el punto 5.7, así como la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, a que se refiere el numeral 5.4 de la presente NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, en las precisiones que realiza, sin embargo, por lo que agradecemos su apreciación.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El patrón, el sindicato o los representantes de las personas teletrabajadoras conforme a las normas aplicables contenidas en la LFT deberán organizar la comisión mixta de seguridad y salud en el trabajo y en su caso organizar la comisión de representante de las personas teletrabajadoras para lo especificado a continuación:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, más no en los términos planteados en su propuesta, sino en el sentido de que en la norma se da por hecho que en el centro de trabajo en donde laboran personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, existe comisión de seguridad e higiene y, en ese sentido, se adicionó el numeral 5.14 para quedar de la manera siguiente: 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.

Promovente 61

Asociación Mexicana de Hoteles y Moteles A.C.: Antonio Isaac Villar Figueroa

Es necesario señalar “fuera del centro de trabajo”, ya que se da por hecho y se sobreentiende que el Teletrabajo per se es el que se desempeña fuera del centro de trabajo, pues esa es su esencia.

SE PROPONE: “Avisar al patrón de los riesgos de trabajo que sufra en el lugar de trabajo, en el ejercicio de sus actividades como persona teletrabajadora”.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario en el sentido de que la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo debe dar aviso de los riesgos de trabajo que sufra, por lo que se modifica el numeral 6.9 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Consejo de EMPRESAS GLOBALES.

7.1 Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos: Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

Promovente 6

Eri Guzmán

Referenciar la tabla 1.- Niveles de iluminación de la NOM 025 STPS 2008(Especifico para oficinas 300 Luxes mínimo), ya sea en apartado 7, numeral 7.1 inciso b) o como norma referenciada.

Esto se puede comprobar fácilmente con la ficha técnica de las lámparas o dispositivos emisores de luz que se utilicen. Indicar, sugerir o recomendar lo mencionado en la guía de referencia I Ventilación de confort de la NOM 001 STPS 2008.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que aunque sería conveniente que las condiciones de iluminación y ventilación del lugar de trabajo fueren lo más parecidas a las del centro de trabajo, desde su propio diseño no lo son, por lo que no se requerirá en la norma que en el lugar de trabajo los niveles de iluminación sean medidos en términos de lo que establece la NOM 025 STPS 2008 o que los sistemas de ventilación artificial estén bajo las condiciones de la NOM 001 STPS 2008.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos, la persona teletrabajadora, informará al patrón que cumple con la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y con lo siguiente:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, sin embargo, en la norma se establece en las obligaciones del patrón que alternativa la eventual visita al lugar de trabajo, el patrón proporcione al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que a través de su autoaplicación permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo, sin embargo éste no será quien determine si se cumple o no con dichas condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Esto último corresponderá a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo.

Promovente 18

Instituto Mexicano del Seguro Social Querétaro: Dra. Jenny González Ortiz, Dra. Concepción Quiroz Rojas, Nancy A. Mondragón Ramírez, y Dra. Alba R. Maldonado Jiménez.

Sobre la lista de verificación dentro de los agentes físicos y factores de riesgo ergonómicos. Se propone:

-Capacitar a la comisión mixta de seguridad e higiene para realizar los reconocimientos en los lugares de trabajo que el teletrabajador especifique.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la capacitación a la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo ya se encuentra previsto en la NOM-019-STPS-2011, más aun se le dan facultades en lo que hace a la elaboración de la lista de verificacion de las condiciones de seguridad y salud y a revisar y evaluar si los lugares de trabajo las cumplen después de una autoaplicación que realicen las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 28

ANCE.

Disponer de una estación de trabajo que se encuentre:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que para efectos de la norma se denomina lugar de trabajo.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos:

Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

7.1 Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos: Disponer de un área de trabajo que se encuentre:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

7.1 a) Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

a) Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

El patrón deberá proporcionar a la persona teletrabajadoras un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad a la persona teletrabajadora cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan interferir, interrumpir, o afectar sus actividades; especialmente cuando el lugar del teletrabajo es el domicilio de la propia persona teletrabajadora para lo cual con la autorización de la persona teletrabajadora realizará los arreglos correspondientes.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que no es el patrón el obligado a establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo, pero si puede establecer las que deban ser seguras en aquel lugar que seleccione, en principio el aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

a) Limpia y ordenada, sin materiales, objetos o equipos no necesarios en el lugar de trabajo, como un principio básico de seguridad, colocando cerca del lugar de uso los elementos más utilizados y alejados los de uso infrecuente u ocasional;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

7.1 b) Iluminada, por luz natural o artificial, para evitar deslumbramiento por la pantalla del equipo de las TIC, debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Iluminada, por luz natural o artificial, de acuerdo a la NOM-025-STPS-2008 Y SUS ACTUALIZACIONES, para evitar deslumbramiento por la pantalla del equipo de las TIC, debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que aunque sería conveniente que las condiciones de iluminación del lugar de trabajo fueren lo más parecidas a las del centro de trabajo, desde su propio diseño no lo son, por lo que no se requerirá en la norma que en el lugar de trabajo los niveles de iluminación sean medidos en términos de lo que establece la NOM 025 STPS 2008.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Iluminada, por luz natural o artificial que considere adecuada para desempeñar sus actividades;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que lo que se pretende con este inciso es precisar la prevención de riesgos oculares, por lo que no se modifica este inciso.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

Asegurarse que la estación se trabajo se ubique de forma tal que las fuentes de luz, tanto naturales como artificiales, no provoquen deslumbramiento directo ni produzcan reflejos molestos en la pantalla de la computadora y otras superficies, colocando el puesto de trabajo de forma perpendicular a la ventana o fuente de luz, sea esta natural o artificial.

Si la iluminación natural y artificial resulta insuficiente, puede utilizarse iluminación localizada, la cual debe de colocarse de forma que no coincida con el ángulo de visión del trabajador.

Si se dispone de luz natural por medio de ventanas o puertas de vidrio, se recomienda colocar elementos de protección regulables, tales como persianas o cortinas que impidan tanto el contraste excesivo como la incomodidad térmica provocados por los rayos del sol.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con la redacción del proyecto se cumplen con las precisiones que formula en su propuesta, por lo que no se modifica este inciso.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Iluminada, por luz natural o artificial, ~~para evitar deslumbramiento por la pantalla del equipo de las TIC, debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;~~

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con la redacción del proyecto se cumplen con las precisiones que formula en su propuesta, por lo que no se modifica este inciso.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Iluminada, por luz natural o artificial, para evitar deslumbramiento por la pantalla del equipo de las TIC, debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente;

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con la redacción del proyecto se cumplen con las precisiones que formula en su propuesta, por lo que no se modifica este inciso.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

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; así como para que las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo se lleven a cabo **con base a la igualdad sustantiva, no discriminación por razones de género** y todas aquellas especificaciones que tiendan a conseguir la protección de los derechos humanos laborales específicos de las mujeres teletrabajadoras.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que su propuesta corresponde a .elementos que contemplados en la política de teletrabajo a que se refiere el numeral 5.2 de la norma.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Iluminada, por luz natural o artificial, para evitar deslumbramiento por la pantalla del equipo de cómputo ~~de las TIC,~~

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con la redacción del proyecto se cumplen con las precisiones que formula en su propuesta, por lo que no se modifica este inciso.

Promovente 54

INFOTEC: Samuel Gerardo Muñoz Matta

En el punto “7.1 Para evitar riesgos de trabajo provocados por agentes físicos:” ampliar el inciso b) mencionando que el empleador deberá brindar al empleado lentes con protección para luz azul o filtros físicos para pantallas de computadoras portátiles o monitores. Y señalar el daño ocular que la luz en el espectro azul-violeta puede causar.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que al patrón le corresponde proporcionar el equipo para el manejo de las TIC con el que llevará a cabo el teletrabajo y actualmente las computadoras y otros equipos cuentan con el control de brillo para evitar deslumbramientos y filtrar radiación como la que menciona, por lo que no es necesario los lentes de su propuesta.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

b) iluminaeda, por luz natural o artificial, para evitar deslumbramiento por la pantalla del equipo de las TIC, debido al exceso de iluminación o por ubicación inadecuada de la fuente de iluminación, ni fatiga visual por iluminación deficiente; Preferentemente:

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, no obstante el inciso b) no sufre modificaciones..

7.1 c) Con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

Todo lugar de trabajo necesita ventilarse, ya sea de forma natural a través de puertas o ventanas o por medios mecánicos, como: ventiladores o aires acondicionados, que permitan un ambiente confortable, calidad del aire y confort térmico.

RESPUESTA:

Gracias por su comentario, el inciso b) de la norma cumple con él.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

Con temperatura y ventilación que el teletrabajador perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y

RESPUESTA:

Procede su comentario que de manera intrínseca se encuentra contenido en el inciso b) de la norma.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

c) Con temperatura y ventilación ~~**que se perciba**~~ agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y

RESPUESTA:

Procede su comentario que de manera intrínseca se encuentra contenido en el inciso b) de la norma.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

c) Con temperatura y ventilación que se perciba agradable para el tipo de actividad que realice en la jornada laboral, y

RESPUESTA:

Procede su comentar que de manera intrínseca se encuentra contenido en el inciso b) de la norma.

7.1 d) Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

Eliminar

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

El espacio donde se ubique la estación de trabajo, debe de estar alejado o aislado de los ruidos externos, como los del tráfico y los ruidos propios de los vecinos o de la propia casa; ya que el trabajo requiere de concentración y dependiendo del tipo de trabajo a realizar, se requiere comunicación por teléfono. Para lograr una mayor concentración es aconsejable asegurarse de que los equipos de trabajo que se estén usando tengan el volumen modulado, así como regular los sonidos de otros equipos como alarmas, teléfonos o radios. El uso de música de fondo, a altos volúmenes no es recomendado.

RESPUESTA:

Procede su comentario en los términos planteados, no obstante es correcto su punto de vista, mismo que de manera intrínseca se encuentra contenido en el inciso b) de la norma.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

7.1 Eliminar del Proyecto de Norma el inciso d).

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Adición de numeral 7.1.1

7.1.1 Establecer programas para las personas teletrabajadoras en donde se traten temas de prevención de enfermedades generales y de trabajo que causen daño físico o influyen en el ausentismo laboral.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante su propuesta pudiera estar considerada entre los temas que el patrón establezca para proporcionar a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en el que les dé a conocer los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

d) Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

7.2 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico: Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona teletrabajadora sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que se evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

Riesgo ergonómico: pide un escritorio y una silla adecuada es obligación del patrón otorgar estos insumos o del colaborador (aclarar).

RESPUESTA:

Muchas gracias por la pregunta. En la norma solo se requiere que el patrón proporcione, en este caso la silla y no el escritorio.

Promovente 6

Eri Guzmán

Modificar el enunciado “Acumulen tensiones” por sentirse cómoda y evitar la exposición a posturas forzadas o estáticas que generen fatiga de trabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 7.2 para quedar de la manera siguiente: Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico:

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

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

La empresa debe proporcionar al teletrabajador el mobiliario con diseño ergonómico

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario, con el que estamos de acuerdo, tratándose de la silla (o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar).

Promovente 18

Instituto Mexicano del Seguro Social Querétaro: Dra. Jenny González Ortiz, Dra. Concepción Quiroz Rojas, Nancy A. Mondragón Ramírez, y Dra. Alba R. Maldonado Jiménez.

Establecer la periodicidad de estas verificaciones con el fin de que el ambiente de trabajo seguro no se modifique con el paso del tiempo

-Realizar las verificaciones también cuando el domicilio o lugar de trabajo de la persona teletrabajadora se modifique.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que en el numeral 6.7 se dispone lo siguiente, como obligaciones del trabajador: Informar por escrito y con antelación al patrón de cualquier cambio de domicilio definitivo o temporal, al lugar de trabajo previamente acordado a fin de que, en su caso, se realicen las gestiones para comprobar que el nuevo lugar de trabajo propuesto satisface los requerimientos para que ahí se desarrolle Teletrabajo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre de la persona trabajadora en la modalidad de Teletrabajo que elabora el escrito; la fecha de ocurrencia, y la descripción del cambio de domicilio.

Promovente 25

Colegio de Salud Ocupacional Coahuila Sureste, A.C.: Dr. Víctor Carral Gil.

Recomendar el uso de computadoras de escritorio. Debería decir guía de Referencia 5. Incluir como Guía de Referencia 6 el Método ROSA (Rapid Office Strain Assessment).

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que, en principio, se contempla el inciso c) del numeral 7.2 para quedar de la manera siguiente: En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.

Por otra parte, se adiciona en el Apéndice 5. Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica (informativo), el contenido del Método ROSA COMO recomendaciones y criterios.

Promovente 28

ANCE.

Disponer de una estación de trabajo que le permita a la persona teletrabajadora sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que se evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, en virtud de que este término no es el utilizado en el cuerpo de la norma, no obstante que es aceptable la exactitud que en ella se precisa.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

7.2 Para este numeral se sugiere revisar numeral de equipo de trabajo personal.

RESPUESTA:

Muchas gracias por la sugerencia, así se hará.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

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

Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona teletrabajadora sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que se evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

RESPUESTA:

Sin correlativo, no obstante, se modifica el numeral 7.2 para quedar de la manera siguiente: Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico:

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

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

...

g) La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

4) Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral (**...**). Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

5) Acoso sexual: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

RESPUESTA:

No procede su cometario, en virtud de que en este numeral 7.2 se aborda la parte de la prevención evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico.

Promovente 54

INFOTEC: Samuel Gerardo Muñoz Matta

En el punto “7.2 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico:” Se podría añadir un inciso d), en dónde se menciona que lo más conveniente para su salud postural es contar con un escritorio o mesa elevada de tal manera que puedan estar de pie, la mesa debe estar a la altura de los codos para una buena salud postural y prevenir los riesgos de estar todo el tiempo sentado.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso a) del numeral 7.2, para quedar de la manera siguiente: Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, en su caso, pueda apoyar cómodamente los brazos (sentada y/o de pie) sin accesorios u obstáculos bajo el referido escritorio, mesa o plano de trabajo, que impidan la colocación incómoda de las piernas, y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo.

Promovente 65

INMUJERES: Carolina Maldonado Pacheco

Agregar un inciso:

e) adecuar los protocolos o mecanismos con los que cuente el centro de trabajo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, considerando la modalidad teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos, sin embargo, su propuesta está contenida en el inciso g), del numeral 5.2 de la norma, que queda de la manera siguiente: Promueva la perspectiva de género y permita conciliar la vida personal de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y considere las disposiciones del protocolo al que se refiere el artículo 132 fracción XXXI de la Ley;

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

7.2 Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona teletrabajadora sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que se evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar, conservar y mantener en la medida de lo posible de forma óptima lo siguiente:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se modifica el inciso a) del numeral 7.2, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente INFOTEC: Samuel Gerardo Muñoz Matta.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

7.2 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico: Disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona teletrabajadora sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que se evite que espalda, hombros o cuello acumulen tensiones. Ese lugar de trabajo al menos debe contar con:

RESPUESTA:

Sin correlativo, no obstante, se modifica el inciso a) del numeral 7.2, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente INFOTEC: Samuel Gerardo Muñoz Matta.

7.2 a) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona teletrabajadora pueda apoyar cómodamente los brazos, sin accesorios u obstáculos bajo la mesa que impidan la colocación cómoda de las piernas y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona teletrabajadora pueda apoyar cómodamente los brazos, sin accesorios u obstáculos bajo la mesa que impidan la colocación cómoda de las piernas y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso a) del numeral 7.2, para quedar de la manera siguiente: a) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, en su caso, pueda apoyar cómodamente los brazos (sentada y/o de pie) sin accesorios u obstáculos bajo el referido escritorio, mesa o plano de trabajo, que impidan la colocación incómoda de las piernas, y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

b) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y Preferentemente:

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que este inciso del numeral 7.2 no sufre modificaciones, por no haber propuestas que abonen a mejorar su entendimiento o aplicación.

7.2 b) Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Eliminar Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

b) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona teletrabajadora pueda apoyar cómodamente los brazos, sin accesorios u obstáculos bajo la mesa que impidan la colocación cómoda de las piernas y sin salientes o elementos que pudieran generar un riesgo de trabajo;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

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

En la Guía de referencia 6 se muestran algunas características que pueden servir para identificar una silla ergonómica.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

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

RESPUESTA:

Sin correlativo, no obstante, se modifica el inciso c) del numeral 7.2, para quedar de la manera siguiente: En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Comentario 1

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

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se modifica el inciso c) del numeral 7.2, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Comentario 2

Adición de numeral 7.2.1

7.2.1 Proporcionar tiempo de recuperación, es decir, tiempo de relajación muscular, con el objetivo de reducir la tensión o el estrés contenido en los músculos, para con ello reducir riesgos ergonómicos y riesgos psicosociales como el estrés y ansiedad.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que su propuesta se ve reflejada en el inciso d) del numeral 7.3, para quedar de la manera siguiente: Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo, y

Promovente 65

INMUJERES: Carolina Maldonado Pacheco

c) En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo móviles, considerando también los casos de las mujeres embarazadas.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que la generalidad del numeral considera de manera intrínseca a las mujeres embarazadas, a personas que pudieran tener alguna discapacidad o molestias especiales, por mencionar algunos.

Promovente 72

Syngenta: Rafael Juárez Ramírez

c) En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo móviles. En la Guía de referencia 6 se muestran algunas características que pueden servir para identificar una silla ergonómica.

RESPUESTA:

Sin correlativo, no obstante, se modifica tanto el inciso a) del numeral 7.2, como la nota que le acompaña, para quedar de la manera siguiente: En su caso, aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.

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

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

Promovente 1

CFE DISTRIBUCIÓN: Martín Plata González.

(Se agrega un inciso)

e) Cuando en el centro de trabajo tradicional perteneciente al patrón, ocurran actos de violencia laboral en contra del trabajador, si la naturaleza de las labores lo permiten, el teletrabajo será establecido como mecanismo para evitar factores de riesgo psicosocial.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que ante problemas de naturaleza psicosocial que acontezcan el centro de trabajo, la solución no es incorporar al trabajador a la modalidad de teletrabajo.

Promovente 5

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 2: Biol. Selene Rodríguez López.

Como asegura el patrón que se obedece y se conduce con apego

RESPUESTA:

Tiene razón en su comentario, por lo que se modifica el numeral 6.5 para quedar de la manera siguiente: Observar las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y someterse a los exámenes médicos, de acuerdo con lo que establezca la NOM-030-STPS-2009, en logar de que diga: obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial:

(**...**)

RESPUESTA:

Sin correlativo, no obstante, se modifica el párrafo del numeral 7.3, para quedar de la manera siguiente: para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, según aplique:

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Identificar los FPST que afectan a los teletrabajadores, que no son los mismos que los trabajadores presenciales.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que en su propuesta se asume que ya se encuentran afectados los trabajadores por FPST y en este numeral se trata de evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial.

Promovente 18

Instituto Mexicano del Seguro Social Querétaro: Dra. Jenny González Ortiz, Dra. Concepción Quiroz Rojas, Nancy A. Mondragón Ramírez, y Dra. Alba R. Maldonado Jiménez.

Se aplique una herramienta de tamizaje con instrumento validado, por parte de servicios médicos de la empresa a candidatos para teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que con la propuesta que formula complica la selección y capacidades de los aspirantes a figurar como personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, sin ventajas para esta nueva forma de trabajo.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Comentario 1

Para prevenir y evitar los posibles factores de riesgo psicosocial

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que este numeral es para acceder a listar los elementos que evite riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, según aplique, y no a evitar posibles factores de riesgo psicosocial.

Comentario 2

e) Se promueva el respeto y cuidado de la intimidad de los teletrabajadores. 7.3 e) Se consideren dentro de los riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial aquellos relacionados con el desempeño de labores que impliquen el tratamiento de información confidencial o datos personales que pudieran recaer en responsabilidades que generen estrés o afectaciones en la salud de los trabajadores, especialmente en aquellos que se enfocan en generar los controles de seguridad de las TIC y de quienes depende la continuidad del negocio

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que, por un lado, el inciso c) del numeral 7.2 se modifica para quedar de la manera siguiente:

Por otra parte, su propuesta para adicionar el inciso e) a este numeral, se contiene en el inciso 3) del numeral 8.1, respecto de la capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo por el patrón, apara quedar de la manera siguiente. Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia en la convivencia familiar, los ritmos de trabajo, el estrés, la depresión, la carga de trabajo, la comunicación, el apoyo grupal y la violencia, entre otros;

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

como ruidos en la calle, de los habitantes del espacio en el que se desempeñe el teletrabajo y condiciones ajenas al teletrabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos expuestos, no obstante el inciso d) del numeral 7.1 queda de la manera siguiente: Con un nivel de ruido que no le impida la concentración para realizar su trabajo, salvo el ruido ambiental que pudiera estar bajo el control de terceros.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Comentario 1

Adición de inciso “e” al numeral 7.3

e) Se lleve a cabo una identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, para la prevención de estos.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que la manera en que se evitarán riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, es con los incisos de este numeral 7.2 de la norma.

Comentario 2

Adición de inciso “f” al numeral 7.3

f) Establecer acciones para la prevención y manejo de riesgos psicosociales y que impulsen: el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, de alguna manera se contempla su propuesta en la implementación de la política de teletrabajo a que se refiere el numeral 5.2 de la norma.

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

7.4 Los centros de trabajo podrán utilizar para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, cualquier método que contemple lo siguiente:

a) La aplicación de cuestionarios que cumplan con lo dispuesto por los numerales 7.2 y/o 7.3, según corresponda, y 7.5 de la presente Norma;

b) La forma como se deberá realizar la aplicación de los cuestionarios;

c) La manera de evaluar los cuestionarios, y

d) Los niveles de riesgo y la forma de determinarlos conforme a los resultados de los cuestionarios.

Ver Guías de referencia II o III.

Dichos cuestionarios deben ir desagregados por sexo para efectos administrativos y de análisis para las medidas y acciones con perspectiva de género que se vayan implementando.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que, por un lado, esta norma se refiere al lugar de trabajo, y no al centro de trabajo, y por otro lado, no se requiere por el momento en la norma lo que usted denomina cuestionarios, dado que ello complicaría, en principio, la selección de los aspirantes a figurar como personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial:

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

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

c) Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa;

d) Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para las personas teletrabajadoras; y

e) Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 7.3 y sus incisos para quedar de la manera siguiente: 7.3 Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, según aplique:

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

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

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

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

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

7.3 a) Para evitar los riesgos de trabajo es responsabilidad del patrón, por lo tanto, el teletrabajador tiene nula o muy baja injerencia sobre los factores de riesgo psicosocial en su lugar de trabajo.

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

a y b) parecen incisos contradictorios ya que el trabador esta en su domicilio y en algunas ocasiones habrá personas ajenas a sus labores que cohabitan en el mismo domicilio y se dará la interacción durante la jornada laboral y a la par quieren favorecer y conciliar el trabajo con la vida familiar y personal.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el punto de vista. No hay contradicción entre los incisos a) y b) del numeral 7.3, toda vez que lo indicado en el primer inciso se puede lograr cuando existe una adecuada comunicación entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y las personas que también se encuentren durante la jornada laboral de la primera, respecto de la privacidad, y en lo que hace al segundo inciso, esto tiene que ver con la perspectiva de genero que debe privar para que la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo pueda, ajustar sus tiempos para la atención de sus familiares, utilizando en este caso la bondad de la flexibilidad en los horarios de la jornada laboral.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante, se ajusta la redacción del inciso a) del numeral 7.3, para quedar de la manera siguiente: Disponer de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan interferir, interrumpir, o afectar sus actividades.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante, se ajusta la redacción del inciso a) del numeral 7.3, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

a) El contexto ambiental, condiciones de ruido y falta de privacidad

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que su propuesta del contexto ambiental sobrepasa la esfera del ambiente de trabajo en el lugar de trabajo, y las condiciones de ruido se encuentran contenidas en el numeral 7.1, inciso d).

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante, se ajusta la redacción del inciso a) del numeral 7.3, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante, se ajusta la redacción del inciso a) del numeral 7.3, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante, se ajusta la redacción del inciso a) del numeral 7.3, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Promovente 56

INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante, se ajusta la redacción del inciso a) del numeral 7.3, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante, se ajusta la redacción del inciso a) del numeral 7.3, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante, se ajusta la redacción del inciso a) del numeral 7.3, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

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

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

b) Se observe una perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares; fortalecimiento de una cultura de la desconexión y el auto cuidado; trabajo con pausas; respeto integro a los permisos por nacimiento, lactancia y cuidados; protección por riesgo durante embarazo, así como respeto a las licencias por maternidad y paternidad.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, mas no en los términos planteados, toda vez que su propuesta está contenida de manera separada en tres incisos de este mismo numeral de la norma.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

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; y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

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;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Como ruidos en la calle, de los habitantes del espacio en el que se desempeñe el teletrabajo y condiciones ajenas al teletrabajador.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que su propuesta está contenida en el numeral 7.1, inciso d).

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Permitir desconexiones dentro de lo que marcan las jornadas de trabajo contempladas en la LFT, siempre que no se desatienda el trabajo o las instrucciones recibidas.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que no puede condicionarse la desconexión a la desatención del trabajo, es por ello que debe haber una planeación de las actividades Vs el horario de la jornada de trabajo, más aún cuando este sea flexible.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

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.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 56

INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

b) Permitir desconexiones dentro de lo que marcan las jornadas de trabajo contempladas en la LFT, siempre que no se desatienda el trabajo o las instrucciones recibidas.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que no puede condicionarse la desconexión a la desatención del trabajo, es por ello que debe haber una planeación de las actividades Vs el horario de la jornada de trabajo, más aún cuando este sea flexible.

Promovente 70

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

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

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, su propuesta se encuentra incorporada en el artículo 330-H de la Ley.

7.3 c) Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

~~Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y~~ Se cuente con un protocolo para el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o definitiva - para quienes resulte aplicable de acuerdo con el punto 4.21 de la presente Norma - cuando se identifiquen casos de violencia familiar en el lugar de trabajo de los teletrabajadores y,

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que su propuesta se encuentra contenida en el inciso l) del numeral 5.2 para quedar de la manera siguiente: l) Establezca los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del Teletrabajo (inclusive de forma temporal), de acuerdo con lo previsto en el artículo 330-G de la Ley.

Promovente 29

Asociación de Bancos de México: Wendy Larissa Pérez Moreno.

c) Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral. No serán considerados riesgos de trabajo aquellos acontecimientos (enfermedades o accidentes) que ocurran a las personas teletrabajadoras, cuando se cumpla con la lista de verificación y aquellos elementos para evitarlos contemplados en la presente norma.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que no existen garantías de que los riesgos de trabajo no ocurran, aun cuando se cuente con las condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo. No obstante el inciso e) del numeral 7.3 queda de la manera siguiente: Se respete el derecho a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo al término de la jornada laboral, durante las pausas convenidas en horarios flexibles, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el inciso c) del numeral 5.3 para quedar de la manera siguiente: Se cuente con mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar que afecten a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realice Teletrabajo desde su propia casa.

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Incluir en el Programa de seguridad y salud en el trabajo, los mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que su propuesta no obedece al contenido de la norma, en todo caso sería motivo de la NOM sobre los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, o algún otro tipo de violencia que impidan el correcto desarrollo de las actividades laborales, en caso de que el lugar destinado al teletrabajo sea distinto a su casa, y

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que su propuesta se sale del ámbito laboral, incursionando en ámbitos que no corresponden a la norma.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

c) Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 56

INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez

c) Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 57

INFOTEC: Ivón González Cárdenas

c) Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa,

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

Sugerencia especificar cuales son los mecanismos de atención para casos de violencia familiar. se debería relacionar con otras leyes para resolver el problema desde la raíz.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que no corresponde a la norma relacionar con otras leyes el tema de los casos de violencia, en virtud de que esta norma aplica solo en el ámbito laboral. No obstante, se modifica el inciso c) del numeral 7.3 para quedar de la manera siguiente: Se cuente con mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar que afecten a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, que realice Teletrabajo desde su propia casa.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

~~**7.3 c)** Se cuente con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y~~

RESPUESTA:

No procede su comentario.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

"c) Incluir en el Programa de seguridad y salud en el trabajo, los mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y"

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que su propuesta no obedece al contenido de la norma, en todo caso sería motivo de la NOM sobre los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

c) Se cuente con mecanismos elaborados por el patrón y el sindicato o comisión de Seguridad e Higiene de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo desde casa, y

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, el patrón tiene la libertad de cumplir con este inciso c) del numeral 7.3 con el apoyo o auxilio del sindicato o de quien él determine.

7.3 d) Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral, siempre y cuando sus funciones no pongan en riesgo la salud y seguridad de los empleados subordinados al patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) del numeral 7.3 queda de la manera siguiente: Se respete el derecho a la desconexión (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) de las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo al término de la jornada laboral, durante las pausas convenidas en horarios flexibles, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras, durante la toma de alimentos y al término de la jornada laboral. Debe considerarse como parte de la desconexión que el teletrabajador no deberá recibir fuera de su jornada de trabajo ninguna indicación o mensaje por parte del patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) del numeral 7.3 queda en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Se respete el tiempo de descanso y el derecho a la desconexión al término de la jornada laboral de las personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) del numeral 7.3 queda en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Se respete el derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) del numeral 7.3 queda en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

d) Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para las personas teletrabajadoras; y

e) Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso d) del numeral 7.3 queda de la manera siguiente: Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados para las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo. Y el inciso e), queda en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

d) Se respete el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral y durante el tiempo que no se encuentre bajo la subordinación del patrón.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso e) del numeral 7.3 queda en términos de la respuesta que se da al promovente Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

8 Capacitación y adiestramiento

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Capacitación y adiestramiento. El patrón, el sindicato o los representantes de las personas teletrabajadoras conforme a las normas aplicables contenidas en la LFT deberán organizar la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, en el trabajo y en su caso organizar la comisión de representantes de las personas teletrabajadoras para dar cuenta de lo especificado a continuación:

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

8. Medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial, de la violencia laboral, y promoción del entorno organizacional favorable

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

8. Capacitación y/o adiestramiento

8.1 La capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón deberá consistir, según aplique:

Promovente 49

Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz

La capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón, y en los casos aplicables con la participación de la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, deberá consistir, según aplique:

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

1) Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

2) Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada; y

3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia en la convivencia familiar, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia;

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

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

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

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el numeral 8 y sus incisos para quedar en los términos siguientes:

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

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

1) Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

2) Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada y

3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia en la convivencia familiar, los ritmos de trabajo, el estrés, la depresión, la carga de trabajo, la comunicación, el apoyo grupal y la violencia, entre otros;

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

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

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

Promovente 14

A. Bouzas.

La capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores deberá apegarse a lo que la regulación en la materia establece y los convenios particulares celebrados a la contratación colectivo por el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo aplicable en la empresa.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario por lo que el numeral 8.1 se modifica para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

La capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón deberá consistir, según aplique:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 8.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

La capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón y coordinada con el sindicato, la comisión mixta de productividad capacitación y adiestramiento y o la comisión de representantes de las personas trabajadoras deberá consistir, según aplique:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 8.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

8.1 Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción del entorno organizacional favorable, los centros de trabajo deberán:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 8.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

8.1 La capacitación **y/o** adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón deberá consistir, según aplique:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 8.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

8.1 La capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón de forma continua y a través de los organismos certificadores sean públicos o privados, que deberá consistir, según aplique:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se modifica el numeral 8.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 73

MRCI Manejo de Recursos y Controles Inteligentes Sociedad Anónima de Capital Variable: Juan José Bartolo Alemán

8.1 La capacitación y adiestramiento proporcionados a los trabajadores por el patrón deberá consistir, según aplique: **...** Nota: El proceso de capacitación o adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial, mixta o bien a través de videograbaciones, las cuales podrán ser de aprendizaje autogestivo por el trabajador en modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se modifica el numeral 8.1 y la nota al final de éste, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

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

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

Factores de riesgo ergonómicos: obligación del trabajador realizar ejercicios para evitar lesiones posturales. Capacitación continua y enviar evidencia del mismo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que la obligación es permitir que existan los espacios o pausas y en estos tiempos puedan realizar ejercicios de estiramiento, entre otros, y no obligarlos a realizarlos.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

a) (**...**) 3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia trabajo-familia, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia laboral;

(Eliminar d) o Nota)

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el sub inciso 3), del inciso a) del numeral 8.1, para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz, y se elimina el texto duplicado con la nota al final de dicho numeral.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

8.1

1) Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

1) Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

8.1

2) Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada y

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada, así como ejercicios y estiramientos previos que pueden realizarse y,

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que la capacitación no debe incluir lecciones sobre los ejercicios de estiramiento, por ejemplo, que se contemplan en un Apéndice informativo en la norma, por lo que no sufre cambios este numeral.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada durante la jornada de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que se entiende que la capacitación que se brinde a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo es para las actividades de teletrabajo y esto es dentro de la jornada de trabajo, por lo que no sufre cambios este numeral.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

2) Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y sedestación prolongada; y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

8.1**...**

2) Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos y estar sentado mucho tiempo.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que sedestación prolongada significa precisamente estar sentado o de pie por mucho tiempo.

8.1

3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia trabajo-familia, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia;

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia trabajo-familia, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia trabajo-familia, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia en la convivencia familiar, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se modifica el subinciso 3) del inciso a) del numeral 8.1 para quedar en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

3) Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia trabajo-familia, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 67

Cámara Japonesa, Comité Laboral: Noriko Kawashima

8.1**...**

3)**...**

d) En el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. El proceso de capacitación o el adiestramiento que puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante el inciso c) queda de la manera siguiente: En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo.

8.1

b) En la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el patrón;

Promovente 12

SINTRAMETLIFE

Complementar texto. Subinciso b) En la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el Patrón y el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo a la Coalición de Trabajadores;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que la obligación de establecer, implantar, mantener y difundir la política de teletrabajo es del patrón.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

En la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el patrón;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que la obligación de establecer, implantar, mantener y difundir la política de teletrabajo es del patrón.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

En la capacitación de la persona teletrabajadora para saber reaccionar ante emergencias que puedan surgir en su lugar de trabajo como los incendios, contactos eléctricos, caídas y otros, así como sobre cómo evacuar, primeros auxilios básicos o mantenimientos necesarios de instalaciones y equipos.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que su propuesta está contendida en el cumplimiento de lo precisado en el inciso a) y su subinciso 1) de este numeral 8.1, que se lee de la manera siguiente: En el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, mediante la aplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

En la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el patrón en coordinación con el sindicato, y o representantes de las personas teletrabajadoras;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que la obligación de establecer, implantar, mantener y difundir la política de teletrabajo es del patrón.

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

...

b) Disponer de mecanismos seguros, objetivos, imparciales, accesibles y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, y

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados en virtud de que, en principio, el entorno organizacional se mide en el centro de trabajo y por otro lado la denuncia de actos de violencia laboral, ya se contempla en el numeral 5.13, que queda de la manera siguiente: Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

Promovente 49

SINTRAMETLIFE: Edna Odette Montero Muñoz

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Complementar texto. Subinciso b) En la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el Patrón y el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo a la Coalición de Trabajadores;

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que la obligación de establecer, implantar, mantener y difundir la política de teletrabajo es del patrón.

8.1

c) En los conocimientos necesarios, en su caso, para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para el Teletrabajo, y

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

En los conocimientos necesarios, en su caso, para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para el Teletrabajo, y

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante el inciso c) queda de la manera siguiente: En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Ofrecer sesiones de capacitación que se centren en las habilidades sociales y los aspectos de comportamiento del teletrabajo, tales como la atención plena o las habilidades de gestión del tiempo para los teletrabajadores, la participación proactiva y los enfoques de colaboración, la importancia de hacer suficiente ejercicio, comer, dormir bien y desconectarse de los dispositivos digitales.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que al tratarse de una norma de carácter preventivo ante los riesgos de trabajo, los temas que maneja en su propuesta salen de la esfera de la prevención, aunque ciertamente se pudieran concatenar con los factores necesarios para adecuado desempeño de las actividades de teletrabajo y mejorar la productividad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

8.1

d) En el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. El proceso de capacitación o el adiestramiento que puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta

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

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

En el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. El proceso de capacitación o el adiestramiento que puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta. Nota: El proceso de capacitación o el adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta, con el uso de medios y formatos accesibles para todas las personas.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias. El inciso c) y la nota quedan en términos de la respuesta que se da al promovente Sindicato de Trabajadores de Metlife, Edna Odette Montero Muñoz.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis Ramírez Trejo / Genaro Javier Vega Arriaga.

En el manejo correcto y seguro de las Tecnologías de la Información y Comunicación. , así como de temas de ciberseguridad y seguridad de la información relacionados con las funciones que desempeñan.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que el inciso c) del numeral 8.1 queda de la manera siguiente: En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 34

UNAM FACULTAD DE MEDICINA. DEPTO. DE SALUD PÚBLICA: Dr. Rodolfo Nava Hernández.

8.1.1 Capacitar al teletrabajador para identificar, reportar al patrón y en su caso solucionar los factores de riesgo, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y mecánicos presentes en su espacio de trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, su propuesta se encuentra parcialmente atendida con el inciso a) y subinciso 1) de este numeral 8.1 que se lee de la manera siguiente: En el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, mediante la aplicación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

En el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. El proceso de capacitación o el adiestramiento que puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta

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

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias, no obstante el inciso c) del numeral 8.1 queda de la manera siguiente: En los conocimientos necesarios para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para la modalidad de Teletrabajo.

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

Comentario 1

En la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el patrón;

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias. El inciso b) del numeral 8.1 queda de la manera siguiente: La comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo.

Comentario 2

e) En los conocimientos necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para el Teletrabajo, y

El proceso de capacitación o el adiestramiento que puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta, asegurándose que las personas teletrabajadoras dispongan del tiempo necesario en su jornada para participar activamente en las capacitaciones y cursos relacionados con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Nota: El proceso de capacitación o el adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta.

RESPUESTA:

No procede su propuesta en los términos planteados, toda vez que no pueden existir garantías de la adaptación tan solo con la capacitación que se imparta a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, sin embargo, la intensión es de dotarlas de aquellos conocimientos que los involucren en la prevención de los riesgos de trabajo a que se pueden enfrentar con motivo de su labor. Por otro lado, es innecesario solicitar que se aseguren de que se cuenta con el tiempo de la capacitación toda vez que ésta debe ser impartida durante la jornada laboral, como lo precisa la Ley.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

e) y en todo aquello que vaya surgiendo de acuerdo a la evolución de las tecnologías, digitalización, la comunicación y condiciones ergonómicas que se vayan presentando a efecto de que el teletrabajo pueda realizarse de manera óptima para las partes.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, toda vez que en este caso, la capacitación se centra en la prevención de los riesgos de trabajo a que se pueden enfrentar con motivo de su labor las personas .trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, más que en las novedades tecnológicas.

Promovente 64

Instituto Internacional de Administración de Riesgos, A.C.: Federico Ibarra Carrillo

d) En el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación. ~~El proceso de capacitación o el adiestramiento que puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta.~~ **Nota:** El proceso de capacitación y/o el adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias. El inciso c) del numeral 8..1 queda de la manera siguiente: La comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

Nota: El proceso de capacitación o el adiestramiento puede realizarse en modalidad remota, presencial o mixta y durante la jornada de trabajo de la persona teletrabajadora, tomando en cuenta su Sindicato.

RESPUESTA:

No procede su comentario en lo términos planteados, no obstante se modifica el numeral 8.1 para quedar de la manera siguiente: La capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo por el patrón, y en los casos aplicables con la participación de la Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, deberá consistir, según aplique.

9 Organismos de evaluacion de la conformidad Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud (no visitarán lugares de trabajo). No se requieren para verificar evidencia documental que solicita la presente Norma.

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Organismos de evaluación de la conformidad.

Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo. No se requieren para verificar evidencia documental que solicita la presente Norma.

RESPUESTA

Sin correlativo. Muchas gracias. El numeral 9 queda de la manera siguiente Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud (no visitarán lugares de trabajo).

Promovente 37

CANAMI.

Eliminar

RESPUESTA

No procede su comentario.

Promovente 38

STPS/ Oficina de Representación en CDMX: Arturo Choperana.

Organismos de evaluación de la conformidad

Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (no visitarán lugares de trabajo). No se requieren para verificar evidencia documental que solicita la presente Norma.

RESPUESTA

Sin correlativo. Muchas gracias. El numeral 9 queda de la manera siguiente: Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud (no visitarán lugares de trabajo).

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Organismos de evaluación de la conformidad ~~Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud (no visitarán lugares de trabajo). No se requieren para erificar evidencia documental que solicita la presente Norma.~~

RESPUESTA

No procede su comentario.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir las actividades y la forma de reportar de los organismos de evaluación de conformidad ¿Cuál será la actividad de la unidad de inspección acreditada?

RESPUESTA:

Gracias por la pregunta: la manera de evaluar de la conformidad con la norma es con el apoyo del Procedimiento para la evaluación de la conformidad y con este Capítulo 9, contendido en la documental que presenten este tipo de organismos ante la STPS para obtener su aprobación.

Promovente 66

ISSSTE: Luis Olivera Quintero

"9. Organismos de evaluación de la conformidad

Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (no visitarán lugares de trabajo). No se requieren para verificar evidencia documental que solicita la presente Norma."

RESPUESTA

Sin correlativo. Muchas gracias. El numeral 9 queda de la manera siguiente Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud (no visitarán lugares de trabajo).

9.1 El patrón 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.

Promovente 13

SAP MEXICO, S.A. DE C.V.: Yanira Torres.

El patrón tendrá la opción de contratar los servicios de una Unidad de Inspección acreditada que realice las visitas de distancia o remota bajo el uso de tecnologías de la información 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, o bien verificar a través del Lista de verificación de las condiciones de seguridad en el Teletrabajo que incluya preguntas sobre las condiciones del lugar de trabajo, como mecanismo de aplicación por la propia persona teletrabajadora en su lugar de trabajo (fuera del centro de trabajo) que le permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad en el trabajo para desempeñar sus actividades de teletrabajo.

RESPUESTA

No procede su comentario, toda vez que el auditado es el patrón, por lo que el numeral 9 queda de la manera siguiente Organismos encargados de inspeccionar condiciones de seguridad y salud (no visitarán lugares de trabajo).

Promovente 14

A. Bouzas.

El sindicato titular del contrato colectivo y el patrón contratarán los servicios de una Unidad de Inspeccion acreditada y aprobada en los términos de la Ley de Infraestructura de la Calidad y su Reglamento, para evaluar la conformidad con la norma oficial mexicana y los Convenios Internacionales firmados por México en la materia que contengan mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la contratación es una determinación potestativa del patrón.

Promovente 27

Vicepresidencia de Género UNT y Red de Mujeres Sindicalistas.

Propuesta Artículo 9.1.1 **9.1.1 La autoridad laboral deberá tener una relación actualizada de las Unidades de Inspección aprobada por la Ley de Infraestructura de la Calidad y su Reglamento.**

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante es acertada su precisión toda vez que la STPS cuenta con un listado de los organismos privados aprobados para evaluar la conformidad con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo y que se puede consultar en la siguiente liga: http://aesop.stps.gob.mx/aesop/consulta/consulta.aspx

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

El patrón 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

RESPUESTA

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

El patrón en coordinación con el sindicato o los representantes de las personas teletrabajadoras 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.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la contratación es una determinación potestativa del patrón.

Promovente 48

Verónica Veka Hernández Guadarrama

9.1 El patrón tendrá la opción de contratar una unidad de verificación acreditada y aprobada, en los términos de la **Ley de la Infraestructura de la Calidad y su Reglamento**, para verificar el grado de cumplimiento con esta Norma.

RESPUESTA

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

9.1 La autoridad laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo será la responsable de validar, inspeccionar y evaluar la conformidad con esta NOM.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que su propuesta ya se encuentra contemplada en el numeral 10.1, que queda de la manera siguiente: este Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a los servicios prestados por las Unidades de Inspección contratados por el patrón. Lo anterior sin detrimento de las facultades que tiene inherente la inspección del trabajo.

9.2 Las unidades de inspección que evalúen la conformidad con la presente NOM deberán aplicar los criterios de cumplimiento que prevé el procedimiento para la evaluación de la conformidad, de acuerdo con lo señalado en el Capítulo 10 de la misma.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Las unidades de inspección que evalúen la conformidad con la presente NOM deberán aplicar los criterios de cumplimiento que prevé el procedimiento para la evaluación de la conformidad, de acuerdo con lo señalado en el Capítulo 10 de la misma.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que su propuesta ya se encuentra contemplada en el numeral 10.1, que queda de la manera siguiente: este Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a los servicios prestados por las Unidades de Inspección contratados por el patrón.

9.3 Las unidades de inspección acreditadas y aprobadas que evalúen el cumplimiento con esta Norma deberán emitir, cuando el centro de trabajo cumpla con lo previsto por la presente Norma un dictamen, el cual habrá de contener:

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Las unidades de inspección acreditadas y aprobadas que evalúen el cumplimiento con esta Norma deberán emitir, cuando el centro de trabajo cumpla con lo previsto por la presente Norma un dictamen, el cual habrá de contener:

RESPUESTA

Sin correlativo. Muchas gracias.

9.3

a) Datos de identificación del centro verificado:

Promovente 28

ANCE.

Datos de identificación del centro inspeccionado:

RESPUESTA:

No procede su comentario.

9.3 b)

4) Número de REPSE, y

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se recomienda mencionar el significado de las siglas REPSE.

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que el subinciso 4) del inciso a) del numeral 9.32 queda de la manera siguiente: 4) Numero de REPSE (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas), y

Promovente 31

COCOESST GUANAJUATO.

Numero de REPSE (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas) , y

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que el subinciso 4) del inciso a) del numeral 9.32 queda de la manera siguiente: 4) Numero de REPSE (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas), y

Promovente 39

Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.

Se sugiere la modificación del punto número 4 del inciso b) del numeral 9.3:

"4) Número de REPSE, en caso de ser aplicable,"

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, el subinciso 4) del inciso a) del numeral 9.32 queda de la manera siguiente: 4) Numero de REPSE (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas), y

9.3 c)

2 La fecha de verificador evaluado y aprobado;

Promovente 28

ANCE.

El nombre del inspector evaluado y aprobado;

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que el personal de los organismos aprobados no son inspectores.

9.3 c)

3 La fecha de verificación;

Promovente 28

ANCE.

La fecha de inspección;

RESPUESTA:

No procede su comentario.

9.4 La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de inspección será de dos años, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de inspección será de un año siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que el periodo dedos años de vigencia de los dictámenes ante una norma nueva da certeza jurídica y confianza a los patrones en la contratación de estos organismos.

Promovente 71

Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana / UNT: Miguel Severino García / Luis Escobar R

9.4 La vigencia de los dictámenes emitidos por las unidades de inspección será de seis meses, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que el periodo dedos años de vigencia de los dictámenes ante una norma nueva da certeza jurídica y confianza a los patrones en la contratación de estos organismos.

10 Procedimiento de Evaluación de la conformidad

Promovente 37

CANAMI.

9. Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

10.1 Este Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a los servicios prestados por las Unidades de Inspección contratados por el patrón.

Promovente 28

ANCE.

Este Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad aplica tanto a las visitas de verificación desarrolladas por la autoridad laboral, como a los servicios prestados por las Unidades de Inspección contratados por el patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que la inspección es el acto de la Autoridad del Trabajo competente mediante el cual se realiza la promoción y la vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, o bien se asiste y asesora a los trabajadores y patrones en el cumplimiento de la misma. Su desahogo se realiza de manera presencial en el Centro de Trabajo, a través de los servidores públicos facultados y autorizados para ello, o bien, mediante el uso de las tecnologías de la información, requerimientos documentales y análogos.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

10.1 Este Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a los servicios prestados por las Unidades de Inspección contratados por el patrón. Con la salvedad de que las personas teletrabajadores tiene el derecho de solicitar a la autoridad laboral que realice la evaluación si no existe conformidad con las Unidades contratadas por el patrón.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que las visitas que se lleven a cabo para evaluar la conformidad con la norma serán en el centro de trabajo.

Promovente 37

CANAMI.

9.1 Este Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad tiene como finalidad establecer el grado de cumplimiento de esta Norma Oficial Mexicana a través de la auto declaración de conformidad por parte del trabajador en modalidad de teletrabajo.”

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que las visitas que se lleven a cabo para evaluar la conformidad con la norma serán en el centro de trabajo.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Este Procedimiento para la Evaluación de la conformidad aplica tanto a las visitas de inspección desarrolladas por la autoridad laboral, como a los servicios prestados por las Unidades de Inspección contratados por el patrón, en coordinación con el sindicato o los representantes de las personas teletrabajadoras.

RESPUESTA:

No procede su comentario en virtud de que la contratación de las unidades de inspección es solo potestad del patrón..

10.2 El dictamen de inspección vigente deberá estar a disposición de la autoridad laboral cuando ésta lo solicite Las Listas de Verificación de Seguridad y Salud en el Teletrabajo recibidas por el patrón deberán estar a disposición de la autoridad laboral cuando ésta lo solicite

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

10.2 El dictamen de inspección vigente deberá estar a disposición de la autoridad laboral cuando ésta lo solicite

Las Listas de Verificación de Seguridad y Salud en el Teletrabajo recibidas por el patrón deberán estar a disposición de la autoridad laboral cuando ésta lo solicite.

Ambos documentos deberán hacerse del conocimiento de la agrupación sindical respectiva y/o de los trabajadores, cuando lo soliciten.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que en la norma se acotó en el numeral 5.12, como obligación del patrón lo siguiente: 5.12 Compartir la documentación que resulte del cumplimiento de la presente Norma a la Comisión de Seguridad e Higiene, incluyendo según aplique.

.

Promovente 37

CANAMI.

9.2 El Teletrabajador previo a iniciar sus labores en el lugar de trabajo propuesto al Patrón debe evaluar mediante la “lista de inspección de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo”, la cual debe ser proporcionada por el Patrón y considerar como mínimo los siguientes elementos: a) Describir los elementos mínimos que debe contener la lista de inspección

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario mas no en los términos planteados, toda vez que su propuesta está contenida en el inciso b) del numeral 5.4 de la norma que queda de la manera siguiente: **...**proporcionar al trabajador aspirante a figurar como persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud para el Teletrabajo, que a través de su auto aplicación permita conocer si se cuenta o no con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para desempeñar sus actividades de Teletrabajo**...**

Promovente 45

HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.

El dictamen de inspección y las listas de verificación de Seguridad y Salud en el Teletrabajo deberán estar a disposición de la autoridad laboral cuando esta lo solicite.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que su propuesta se encuentra contenida en el numeral 10.2 de la norma.

10.3 Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad con la presente Norma se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

Promovente 15

Xanny Hernández, Graciela Vargas, Saskia Cabrera.

registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

10.3 Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad con la presente Norma se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

[**...**]

En el supuesto de que el centro de trabajo realice contratación de personas trabajadoras para que directamente desarrollen teletrabajo sin que previamente sean trabajadores que presten sus servicios de manera presencial, dicho centro de trabajo no estará obligado a dar cumplimiento con la obligación de establecer y documentar el proceso de implementación del teletrabajo para el cambio de la modalidad presencial a teletrabajo 5.13

[**...**]

El patrón cumple cuando presenta evidencias de que cuenta con mecanismos de atención y canalización para casos de violencia familiar.

Los mecanismos de atención que el patrón establezca para dar atención a los casos de violencia que tenga identificados por la propia persona trabajadora o por cualquier otro medio por el que se entere y que corrobore de su existencia, podrán estar instrumentados por la aplicación de criterios, lineamientos, procedimientos o protocolos u otro con que cuente el centro de trabajo que permitan instrumentar el contenido de las políticas de Teletrabajo y en caso, canalizar a la persona trabajadora violentada a la atención institucional especializada.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que lo relacionado con la reversibilidad queda contemplado en el numeral 5.10 de la norma de la manera siguiente: Establecer mecanismos para la reversibilidad de la modalidad de Teletrabajo a presencial, cuando la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo informe al patrón de alguna condición, o alteración de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que justifique el regreso al trabajo presencial, o porque así convenga a sus intereses laborales, de acuerdo con lo que al respecto se hubiere asentado por escrito en cumplimiento con lo previsto por el artículo 330-G de la Ley.

Por otra parte, en el caso que nos ocupa es comprobar que se cuente con los mecanismos de atención para casos de violencia, en términos de lo que queda en el numeral 5.13: Contar con mecanismos de atención para casos de violencia familiar que consideren, entre otras cosas, el retorno a la modalidad presencial de manera temporal o permanente.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad con la presente Norma se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se reitera la recomendación de integrar un rubro en el listado de las personas teletrabajadoras relativo a la condición de discapacidad a fin de tomar las medidas que sean pertinentes y permitan el desarrollo del teletrabajo en condiciones de igualdad con las demás personas.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que la elaboración de las listas de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo corresponde al patrón (a través de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo).

Promovente 28

ANCE.

Los aspectos a verificar/inspeccionar durante la evaluación de la conformidad con la presente Norma se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos expuestos, toda vez que es el término adecuado que comulga con la Ley de Infraestructura de la Calidad.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Comentario 1

Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad con la presente Norma se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Comentario 2

10.4 Las evidencias de tipo documental o los registros a que alude esta Norma podrán exhibirse de manera impresa o en medios informáticos o digitales, y se deberán conservar al menos durante un año.

RESPUESTA:

Sin correlativo. Muchas gracias.

Promovente 37

CANAMI.

9.3 la "Lista de Inspección de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo" representan la auto declaración de conformidad y la cual debe ser proporcionada al Patrón con la finalidad de determinar si el trabajador puede realizar su trabajo a través de la modalidad de teletrabajo.

9.4 La "Lista de Inspección de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo" deben estar bajo resguardo del Patrón por un periodo de un año, a través de medios físicos o digitales, y estar disponibles para las visitas de verificación conforme al capítulo 10. Verificación.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario toda vez que su propuesta ya se encuentra contemplada en el numeral 5.4, inciso b). para quedar de la manera siguiente: para corroborar la información de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, la Comisión de seguridad e higiene podrá solicitar al trabajador aspirante, o a la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo, según corresponda, una comprobación a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC, o evidencias fotográficas o de video del lugar de trabajo. Y en el numeral 10.4, éste último parta quedar de la manera siguiente: Las evidencias de tipo documental o los registros a que alude esta Norma podrán exhibirse de manera impresa o en medios informáticos o digitales, y se deberán conservar al menos durante un año

Promovente 39

Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.

En el cuadro para calificar el cumplimiento de la disposición 5.7., tercera columna "Criterios de aceptación", existe una palabra ("es") debe omitirse:

"El patrón cumple cuando presenta evidencias de que:

- Proporciona a las personas teletrabajadoras es, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

..."

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. en toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

Los aspectos a verificar durante la evaluación de la conformidad con la presente Norma se realizarán en el domicilio del centro de trabajo, y en el lugar donde el patron y la persona teletrabajadorara hubiesen pactado in situ, independientemente de que el lugar sea el domicilio privado de la persona teletrabajadoras, lo cual no debera considerarse por ningun motivo violatorio a los derechos humanos laborales, toda vez que se trata de un interes público el respeto irrestricto a éstos, según aplique, mediante la constatación física, revisión documental, registros o entrevistas, de conformidad con lo siguiente:

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que es solamente en el centro de trabajo en donde se podrá realizar la evaluación de la conformidad.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD (TABLA)

5.1

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Observaciones Párr. 4

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

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 28

ANCE.

10.3 Disposición 5.1. Observaciones último párrafo. Es válido que para una sola persona teletrabajadora, exista en el listado más de un lugar de trabajo, acordado entre la persona teletrabajadora y el patrón, en donde se lleve a cabo el teletrabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.1.1

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

5.1.1 Documental De cada una de las personas teletrabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, el (los) lugar (es) - que de común acuerdo se estableció- existe la conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y comunicación, y Cuenta con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, inclusive la persona teletrabajadora, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 10

Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.

Eliminar la obligación de que "las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo de cada persona teletrabajadora se deberán establecer por escrito"

RESPUESTA:

No procede su comentario, en virtud de que debe existir evidencia del cumplimiento con las obligaciones que establece la norma.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Eliminar Observaciones Párr. 4

Las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo de cada persona teletrabajadora, deberán quedar como evidencia por escrito en el documento resultante de la visita al lugar de trabajo o por medio de la Lista de verificación.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 26

CANIETI / AMITI.

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

 ...

 Cuenta con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en la conexión a la red eléctrica e internet, adecuada, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione y, como alternativa, mediante una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 28

ANCE.

10.3 Disposición 5.1.1. Observaciones cuarto párrafo. Las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo de cada persona teletrabajadora, se deberán establecer por escrito. La mecánica para evaluar estas condiciones deberá acordarse entre el patrón y la persona Teletrabajdora, seleccionando cualquiera de las opciones siguientes: a) El patrón puede designar a una persona (por escrito) para que a su nombre y representación emita el Vo.Bo. de las condiciones de seguridad y salud del lugar(es) de trabajo, según aplique, con la precisión de que las instalaciones eléctricas, la iluminación, la ventilación y las condiciones ergonómicas y psicosociales en que se desarrolle el teletrabajo son adecuadas y no generarán daños a la integridad y salud de la persona teletrabajadora. Lo anterior aplica cuando esta persona designada por el patrón realizó, si y solo sí, la persona teletrabajadora estuvo de acuerdo y le brindó las facilidades para que de manera física y presencial comprobara dichas condiciones en el (los) lugar (es) de trabajo acordados con el patrón. b) De la misma manera, el patrón puede designar a una persona (por escrito) para que a su nombre y representación revise el contenido del listado de condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo y, en su caso, emita el Vo.Bo. de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, con la precisión de que las instalaciones eléctricas, la iluminación, la ventilación y las condiciones ergonómicas y psicosociales en que el teletrabajo se desarrolle son adecuadas y no generarán daños a la integridad y salud de la persona teletrabajadora. Lo anterior aplica cuando la persona teletrabajadora recibe del patrón el listado de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que la propia persona teletrabajadora la llene, con lo que observa del lugar de trabajo que propuso para desarrollar el teletrabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis

5.1.1 Documental

Es válido, si el patrón presenta como evidencia de cumplimiento un documento en el que demuestre que en el domicilio en el que se encuentra ubicado el lugar de trabajo acordado con la persona teletrabajadora, se tiene un contrato, un recibo o cualquier otro documento que indique que en ese lugar se cuenta con la conectividad de internet para los equipos de las TIC que se utilizan para las actividades de teletrabajo. Se debe solicitar al empleado, por escrito dentro de las condiciones de trabajo y además dando aviso e informando dentro del aviso de privacidad correspondiente. 5.1.1 Documental **...**

El patrón puede designar a una persona (por escrito) para que a su nombre y representación emita el Vo.Bo. de las condiciones de seguridad y salud del lugar(es) de trabajo, según aplique, con la precisión de que las instalaciones eléctricas, la iluminación, la ventilación y las condiciones ergonómicas y psicosociales en que se desarrolle el teletrabajo son adecuadas y no generarán daños a la integridad y salud de la persona teletrabajadora. Lo anterior aplica cuando esta persona designada por el patrón realizó, si y solo sí, la persona teletrabajadora estuvo de acuerdo, otorgó su consentimiento por escrito y le brindó las facilidades para que de manera física y presencial comprobara dichas condiciones en el (los) lugar (es) de trabajo acordados con el patrón. 5.1.1 Documental El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

• De cada una de las personas teletrabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, el (los) lugar(es) -que de común acuerdo se estableció- existe la conectividad adecuada para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación adecuada,

• Se determinaron los insumos necesarios para cada trabajador de acuerdo con su descripción de actividades a desarrollar y su perfil de puesto, así como el plan de mantenimiento de estos

• Existe un documento de recomendaciones para la prevención de incidentes relacionados con las TIC. 5.1.1 Observaciones Es válido, si el patrón presenta como evidencia de cumplimiento un documento en el que demuestre que en el domicilio en el que se encuentra ubicado el lugar de trabajo acordado con la persona teletrabajadora, se tiene un contrato, un recibo o cualquier otro documento que indique que en ese lugar se cuenta con la conectividad de internet para los equipos de las TIC que se utilizan para las actividades de teletrabajo y que el plan contratado cumple con los requisitos señalados.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

• De cada una de las personas teletrabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, el (los) lugar(es) -que de común acuerdo se estableció cuenta(n) con la conectividad para el uso y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, y

• Cuenta con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, en principio a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o de quien éste determine, y como alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por la(s) persona(s) trabajadora(s) aspirantes a incursionar en la modalidad de teletrabajo, que el patrón les proporcione.

• Estableció los gastos que asumirá el centro de trabajo bajo el concepto de consumo de energía eléctrica y el pago de servicios de telecomunicación, que le serán proporcionados al Teletrabajador que desarrolle sus actividades laborales fuera del centro de trabajo. Es válido, si el patrón presenta como evidencia de cumplimiento un documento en el que demuestre que en el domicilio en el que se encuentra ubicado el lugar de trabajo acordado con la persona teletrabajadora, se tiene un contrato, un recibo o cualquier otro documento que indique que en ese lugar se cuenta con la conectividad de internet para los equipos de cómputo ~~las TIC~~ que se utilizan para las actividades de teletrabajo.

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

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

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Se sugiere incluir en las observaciones el siguiente párrafo: Para el cumplimiento de estos dos últimos párrafos, la persona designada puede ser el propio teletrabajador, quien deberá actuar bajo protesta de decir verdad.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.2

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Disposición 5.2

Criterios de aceptación Párr. 24

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que en la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo se define de manera precisa las obligaciones para los patrones para con sus trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo. Criterios de aceptación Párr. 25

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que en la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo se define de manera precisa las obligaciones para los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo.(Eliminar Párr. 26)

(Eliminar Párr. 27) Observaciones Párr. 3

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

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.7

Promovente 11

GRUPO ONEST: Mauricio Cerón.

Adicionar un inciso. D) Fijar la cantidad económica que se proporcionará al teletrabajador por el uso de internet, luz, telefonía y en su caso, alimentos cuando éstos formen parte de una prestación contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 28

ANCE.

10.3 Disposición 5.2 Criterio de aceptación. Décimo párrafo. El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

• Establece, por escrito, en el centro de trabajo una Política de Teletrabajo;

• Implanta, por escrito, en el centro de trabajo la Política de Teletrabajo;

• Mantiene en el centro de trabajo la Política de Teletrabajo, y

• Difunde en el centro de trabajo la Política de Teletrabajo.

El patrón cumple cuando presenta evidencia que la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo:

a) Promueve la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras.

b) Instaura mecanismos de participación en el centro de trabajo a fin de evitar el aislamiento social del trabajador.

c) Indica mecanismos y las reglas de contacto y de supervisión para el teletrabajo.

d) Establece la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo.

e) Establece que la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo no exceden los máximos legales.

f) Incluye el derecho a las pausas para descanso.

g) Incluye el derecho a la desconexión.

h) Señala que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas trabajadoras que realicen teletrabajo deben ser iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.

i) Promueve la perspectiva de género.

j) Permite conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

k) Asegura el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración.

l) Asegura el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a capacitación.

m) Asegura el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a formación.

n) Asegura el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a seguridad social.

o) Asegura el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a igualdad de oportunidades.

p) Indica la importancia de la promoción de la salud de la población teletrabajadora.

q) Indica la importancia de la vigilancia de la salud de la población teletrabajadora.

r) Establece las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales

s) Establece las mecánicas para informar al patrón los traslados temporales.

t) Define de manera precisa las responsabilidades para los patrones para con sus trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo.

u) Define de manera precisa las responsabilidades para los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo.

v) Define de manera precisa las obligaciones para los patrones para con sus trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo.

w) Define de manera precisa las obligaciones para los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo.

x) Establece los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes.

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

a) Incluyen los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines.

b) Incluyen los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, garantizan el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

c) No interfieren en la relación trabajo-familia, y son proporcionales a su objetivo

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis

5.2 Documental El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

Establece, por escrito, en el centro de trabajo las Políticas de Teletrabajo;

Implanta, por escrito, en el centro de trabajo las Políticas de Teletrabajo;

Mantiene en el centro de trabajo las Políticas de Teletrabajo, y

Difunde en el centro de trabajo las Políticas de Teletrabajo.

Verifica que las herramientas utilizadas no violentan la privacidad de las personas y cumplen con la legislación vigente

Establece puntos de contacto con áreas de soporte y supervisión

Señala claramente en las Políticas de Teletrabajo las herramientas de ciberseguridad implementadas y su funcionamiento

Documenta los planes de capacitación anuales señalados en el presente numeral, así como la implementación de los mismos

Documenta su estrategia de seguridad de la información y ciberseguridad en las Políticas de Teletrabajo o en sus políticas internas

Realiza un análisis de brecha y actualiza los instrumentos de cumplimiento en protección de datos personales que tiene desarrollados. 5.2 Documental El patrón cumple cuando presenta evidencia de que los mecanismos y reglas de contacto y supervisión para el teletrabajo, incluyendo los sistemas operativos que serán utilizados, las herramientas tecnológicas asignadas, los medios de contacto para supervisión y soporte, las tecnologías de ciberseguridad implementadas y el uso adecuado de lo anteriormente señalado, que serán utilizados para tales fines, garantizan el derecho a la privacidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo y cumplen con la regulación vigente en la materia.5.2 Documental El patrón cumple cuando presenta evidencias de la capacitación que contengan listas de asistencia, constancias y evaluaciones de entendimiento de lo señalado en dichas capacitaciones

El patrón cumple cuando presenta evidencias dadas por un agente capacitador sobre la capacitación dada a sus empleados y las constancias de las mismas

El patrón cumple cuando presenta un análisis de riesgos cibernéticos enfocado a las personas que teletrabajan, un plan de prevención, mitigación y atención

El patrón cumple cuando tiene una correcta clasificación de la información en diversos niveles de confidencialidad y esta fue difundida a su personal

El patrón cumple cuando tiene un plan de respuesta a incidentes de seguridad de la información o informáticos que se encuentre documentado y difundido entre los participantes

El patrón cumple cuando hace un monitoreo activo de amenazas informáticas en Internet con la finalidad de identificar posibles atacantes o usurpaciones de la identidad del patrón

El patrón cumple cuando hace un monitoreo activo de actualizaciones o mejoras de las tecnologías de la información y comunicación que utilizan, así como de avisos de finalización de soporte u obsolescencia programada que afecte dichas tecnologías

El patrón cumple cuando tiene documentadas en políticas las acciones que llevarán a cabo sus herramientas de seguridad informática y estas fueron sensibilizadas al personal

El patrón cumple cuando presenta evidencias de que las herramientas de tecnologías de la información y comunicación utilizadas fueron evaluadas con respecto a su cumplimiento en materia de protección de datos personales de acuerdo con la legislación vigente

El patrón cumple cuando presenta un análisis de cumplimiento en materia de protección de datos personales sobre sus políticas de tratamiento, conservación y destrucción de información

El patrón cumple al implementar avisos de privacidad acordes con los datos personales que recabará de las personas en teletrabajo

El patrón cumple cuando presenta una estrategia de datos personales que considera e implementa acciones de protección específicas para las personas que se encuentran en teletrabajo

El patrón cumple cuando ofrece mecanismos de seguridad para proteger los datos personales de los trabajadores o de cualquier otra persona de la cual se traten sus datos y se monitoree de forma activa que estos no se difundan o se utilicen de formas no adecuadas

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que la política de teletrabajo, establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo:

• Promueve la cultura de la prevención de riesgos de trabajo a través de la seguridad y salud en el trabajo en personas teletrabajadoras.

• Promueve actividades lúdicas que disminuyan los factores de riesgo psicosocial en personas teletrabajadoras.

• Instaura mecanismos de participación en el centro de trabajo a fin de evitar el aislamiento social del trabajador.

• Indica mecanismos y las reglas de contacto y de supervisión para el teletrabajo

• Establece la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo.

• Establece que la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo no excedan los máximos legales.

• Incluye el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión digital.

• Señala que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas trabajadoras que realicen teletrabajo deben ser iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.

• Promueve la perspectiva de género.

• Permite conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

• Asegura el trabajo digno y decente con igualdad de trato, en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social e igualdad de oportunidades.

• Indica la importancia de la promoción y vigilancia de la salud de la población teletrabajadora.

• Establece las mecánicas para informar al patrón los cambios de domicilio y traslados temporales.

• Define de manera precisa las responsabilidades y obligaciones para los patrones para con sus trabajadores y para los trabajadores que desempeñen sus actividades en la modalidad de teletrabajo, incluyendo las establecidas en el artículo 330-B de la Ley Federal del Trabajo.

• Establece los mecanismos para aplicar, en su caso, la reversibilidad del teletrabajo sin afectar los intereses de ambas partes.

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

Incluye los sistemas operativos, medios de contacto o cualquier tecnología que serán utilizados para tales fines, garantizan el derecho a la intimidad de las personas trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, no interfieren en la relación trabajo – familia, y son proporcionales a su objetivo

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Observaciones:

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

... Lo anterior aplica cuando esta persona designada por el patrón realizó, si y solo sí, la persona teletrabajadora estuvo de acuerdo y le brindó las facilidades para que de manera física y presencial comprobara dichas condiciones en el (los) lugar (es) de trabajo acordados con el patrón, de lo contrario la persona teletrabajadora deberá constatarlo bajo protesta de decir verdad. De la misma manera, el patrón puede designar a una persona (por escrito) para que a su nombre y representación revise el contenido del listado de condiciones de seguridad y salud en el lugar o centro de trabajo y, en su caso, emita el Vo.Bo. de las condicones de seguridad y salud en el lugar de trabajo física o documentalmente, con la precisión que las **...**

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 28

ANCE.

10.3 Disposición 5.2. Observaciones Segundo párrafo. Los mecanismos para implantar, mantener y difundir la política de teletrabajo deben conocerse por los trabajadores del centro de trabajo, de manera que ellos puedan ser entrevistados para corroborar las evidencias documentales que el patrón presenta para demostrar que cumple con la obligación de este numeral.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis

5.2 Observaciones Es válido que el patrón presente las políticas de teletrabajo incorporadas en otros instrumentos con otro tipo de políticas que el patrón tenga implementada en el centro de trabajo con temas concurrentes a la seguridad y la salud en el trabajo, o bien que las presente de manera independiente. 5.2 Documental**...**

El patrón cumple cuando presenta evidencia de que en la política de teletrabajo establecida por escrito, implantada, mantenida y difundida en el centro de trabajo, se señala que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas trabajadoras que realicen teletrabajo son iguales a los que realicen trabajo presencial en el centro de trabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.3

Promovente 10

Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.

Eliminar la obligación de realizar "charlas de 5 minutos"

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 28

ANCE.

10.3 Disposición 5.3 El patrón cumple cuando presenta evidencia de que informa a las personas teletrabajadoras de los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen, y de la posible exposición:

a) A los agentes.

b) A los factores de riesgo ergonómico.

c) A los factores de riesgo psicosocial.

d) De las posibles consecuencias a la salud asociados a estas exposiciones.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

El patrón puede presentar evidencias de que a las personas teletrabajadoras les informa, por ejemplo, que los factores de riesgo ergonómico pueden desencadenar riesgos en una persona por una mala posición, aun cuando ésta se encuentre sentada puede repercutir en la salud musculoesquelética, aumentando considerablemente la probabilidad de que se produzca el daño. También puede profundizar en este tema informando a las personas teletrabajadoras que ellas también es probable que realicen esfuerzos físicos y posturales y que el estar muchas horas frente a una computadora o cualquier otro tipo de equipo de las TIC ya sea en posición sentada y estática, sin apenas moverse, puede provocar la exposición a factores de riesgo ergonómico presentes día con día.

El patrón puede presentar evidencias de que a las personas teletrabajadoras les informa, por ejemplo, que los factores de riesgo ergonómico pueden desencadenar riesgos en una persona por una mala posición, aun cuando ésta se encuentre sentada puede repercutir en la salud musculoesquelética, aumentando considerablemente la probabilidad de que se produzca el daño. También puede profundizar en este tema informando a las personas teletrabajadoras que ellas también es probable que realicen esfuerzos físicos y posturales muchas horas frente a una computadora o cualquier otro tipo de equipo de cómputo de ~~las TIC~~ ya sea en posición sentada y estática, sin apenas moverse, puede provocar la exposición a factores de riesgo ergonómico presentes día con día.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Se propone establecer la posibilidad de que dicha charla puede ser pregrabada y precisar si el material digital incluye videos o audios.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.4 y 7 Documental. El patrón cumple cuando:

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

5.4 y 7 Documental El patrón cumple cuando: Presenta evidencia de que cuenta con la validación de la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, a través de quien él determine inclusive la persona teletrabajadora, a fin de que se cumplan con las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo; La validación de las condiciones ...

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 10

Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.

Eliminar las validaciones de que los elementos más utilizados sean colocados cerca del lugar de trabajo y los elementos de uso infrecuente u ocasional más espaciados, así como otras validaciones semejantes (por ejemplo, contar preferentemente con espacios físicos que permitan privacidad, etc., etc., etc.)

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Disposiciones 5.4 y 7 Criterios de aceptación Viñeta 3• Se asienta en ~~el documento de validación de la lista de verificación de~~ las condiciones de seguridad y salud, que el lugar de trabajo: Viñeta 7 Se asienta en ~~el documento de validación de~~ la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud, que el lugar de trabajo: Viñeta 13 Se asienta en ~~el documento de validación de~~ la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud, que el lugar de trabajo: Viñeta 17 Se asienta en ~~el documento de validación de~~ la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud, que se observa una perspectiva de género que permite conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, y Viñeta 18• Se asienta en ~~el documento de validación de~~ la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud, que se respeta el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.

Es válido que el patrón presente, para demostrar el cumplimiento de este numeral, por cada una de las personas teletrabajadoras, ~~un documento de validación~~ **una lista de verificación** de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o que presente como evidencia de cumplimiento en un solo documento que se tenga contenido a todas las personas teletrabajadoras de ese centro de trabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 28

ANCE.

10.3 Disposición 5.4 y 7 Cuarto bullet. Dispone de una estación de trabajo que se encuentra, como un principio básico de seguridad:

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

• • Dispone de un área de trabajo que se encuentra: Iluminada, por luz natural o artificial; • Iluminada, sin que provoque deslumbramiento la pantalla del equipo de cómputo ~~de las TIC~~; Permite a la persona teletrabajadora sentirse cómoda para realizar sus actividades, de tal manera que se evite que la espalda, hombros y cuello acumulen tensiones; • Permite a la persona teletrabajadora tener un tiempo de recuperación, es decir, de relajación muscular, de tal manera que se reduzca la tensión y estrés contenido en los músculos que se pueda tener. Escritorio, mesa o plano de trabajo sin accesorios, salientes, elementos u obstáculos debajo que impidan la colocación cómoda de las piernas o que puedan generar un riesgo de trabajo; En su caso, aditamentos que apoyen el uso de equipos de cómputo ~~móviles~~; Dispone de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad a la persona teletrabajadora cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan ***interferir, interrumpir y/o afectar*** sus actividades; Se asienta en el documento de validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud, que se respeta el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral. Se asienta en el documento de validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud, que se cuenta con mecanismos de atención a casos de violencia familiar, cuando el teletrabajo se lleva a cabo desde casa o de otro tipo que afecten a la persona que realice teletrabajo, cuando sea un lugar diferente a su casa; Establece acciones para la prevención y manejo de riesgos psicosociales y que impulsen: el apoyo social, la difusión y la capacitación.

Es válido que el patrón presente, como evidencia para demostrar el cumplimiento de este numeral, por cada una de las personas teletrabajadoras un documento de validación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o que presente un solo documento que se tenga contenido a todas las personas teletrabajadoras de ese centro de trabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Se sugiere ser más claro respecto a la observación de cumplimiento ¿es posible que la persona Teletrabajadora sea quien realice esa lista de verificación?

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.8

Promovente 28

ANCE.

Observaciones:

Toda vez que el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo, establece que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato, entre las que contempla el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las condiciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora en la modalidad de teletrabajo, y tratándose de patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo, deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo o en el **contrato individual de trabajo**. En ese sentido, dado que como obligaciones especiales que se establecen para el patrón, están las de cómo proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras entre otros, el patrón puede presentar como evidencias de cumplimiento de esta disposición copia del contrato colectivo, **contrato individual de trabajo** o del reglamento interior en el que se establezca este compromiso.

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

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

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis

5.8 Documental

- Establece un plan de sensibilización sobre el uso óptimo de las TIC proporcionadas
- Define documentalmente los controles de seguridad implementados en las TIC y su funcionamiento
- Tiene un plan de continuidad del negocio enfocado a teletrabajo
- Las herramientas fueron adquiridas de forma regular y tienen un plan de soporte con el fabricante o terceros autorizados
- Las herramientas utilizadas cumplen con la legislación vigente, especialmente con la de protección de datos personales

5.8 Observaciones

El patrón podrá incluir informes, reportes, dictámenes o cualquier otro documento que les ayude a acreditar que las herramientas cumplen con lo establecido anteriormente, mismos que podrán ser proporcionados por los propios fabricantes que hayan obtenido estos documentos de otra entidad ajena a ellos o pudiendo hacer estos instrumentos el patrón mismo

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

• Establece y documenta los programas para proporcionar mantenimiento, en condiciones de seguridad a los equipos para el manejo de las TIC proporcionados a la persona teletrabajadora para realizar sus actividades, y;

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Se sugiere establecer la posibilidad de acordar con el trabajador que éste lleve el equipo al centro autorizado (o empresa que se considere), para recibir su mantenimiento periódico, recibiendo el reembolso del monto correspondiente.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.9 y 8

Promovente 10

Sánchez Arellano Abogados: Armando Sánchez Barrio.

Poner que la obligación de capacitar en teletrabajo será cada 2 años y será exclusivamente aplicable para los teletrabajadores.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

El patrón cumple cuando presenta evidencias de que:

- Proporciona capacitación a los trabajadores en la modalidad de teletrabajo (personas teletrabajadoras);
- La capacitación proporcionada a las personas teletrabajadoras es sobre las condiciones de seguridad y salud que deben tener y mantener en su lugar de trabajo, la cuales deberán ser al menos una vez al año:
- La capacitación y adiestramiento proporcionados a las personas teletrabajadoras consiste, según aplique:
- En el reconocimiento de peligros en su lugar de trabajo, mediante la aplicación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para:
- Los diferentes tipos de riesgos por condiciones peligrosas e inseguras posiblemente presentes en su lugar de trabajo;
- Los factores de riesgo ergonómico por posturas forzosas, movimientos repetitivos o sedestación prolongada;
- Los factores de riesgo psicosocial, haciendo énfasis a aquellos que pudieran estar presentes en modalidad de Teletrabajo, como la interferencia trabajo-familia, carga de trabajo, comunicación, apoyo grupal y violencia;
- En la comprensión y aplicación de la Política de Teletrabajo establecida por el patrón;
- En los conocimientos necesarios, en su caso, para el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, para el Teletrabajo, y

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Se sugiere establecer la posibilidad de que la capacitación sea a través de videos pregrabados.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.5

Promovente 16

CCE - CONCAMIN – COPARMEX

Disposición 5.5

Observaciones Párr. 2

La validación de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo ~~y de la evaluación de los posibles riesgos~~ debe ser realizada por el patrón o por quien éste determine como profesionales del área bajo su cargo. En caso de no contar con las condiciones propias de seguridad y salud en el trabajo, no se podrá llevar a cabo la modalidad de teletrabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 45

HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.

Tipo de comprobación: Documental Criterios de aceptación: El patrón cumple cuando presenta evidencia de que:

...

· En su caso, para complementar la información sobre las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, solicita a la persona teletrabajadora una revisión a distancia del sitio de trabajo, apoyándose con las TIC **o bien evidencia fotográfica que responde la lista de verificación.**

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

El patrón puede tomar las preguntas de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo, de la guía de referencia I, en donde se presentan como ejemplos, por lo que también puede agregar aquellas preguntas que él considere pertinentes para contar con mayor información que le permita a él o a quien designe para la revisión del contenido de la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo y en consecuencia pueda, en su caso, validarla.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Se sugiere establecer que la revisión para validación pueda ser realizada por parte del teletrabajador.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 58

INFOTEC: Alma Elizabeth Laure Camacho

Apartado 10 Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad.

Sugerencia: En la evaluación del punto 5.5, se sugiere identificar el protocolo a adoptar en los casos en los que sea estrictamente necesario la ejecución del trabajo sin que existan condiciones adecuadas.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.6

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis

5.6 Documental

- Establece políticas y proceso de protección de datos personales enfocados al teletrabajo
- Establece políticas de clasificación y seguridad de la información
- Establece en la descripción del puesto o perfil del trabajador el tipo de información a la que tendrá acceso y cómo deberá de protegerse
- Establece cómo se tratarán los datos personales de personas ajenas al teletrabajador y los usos autorizados
- Presenta las cartas de asignación de los equipos otorgados al teletrabajador, sus responsivas y la descripción detallada de cada equipo. 5.6 Observaciones
- El patrón podrá presentar evidencias de cumplimiento que hagan referencia a estándares o buenas prácticas implementadas para el desarrollo de lo anterior

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

...

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

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

• Establece y documenta, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo; • Establece y documenta, en su caso, el proceso de implementación del Teletrabajo para el centro de trabajo, que cambie de la modalidad presencial a Teletrabajo;

• Para la implementación del teletrabajo del centro de trabajo que cambie de la modalidad presencial a teletrabajo, Se debe contemplar, al menos

• Establecer los momentos, condiciones o causas en que la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo asistirá al centro de trabajo;

• Indicar la forma en que se supervisará el desarrollo del Teletrabajo, y

• Establecer la manera en que se dará mantenimiento al equipo o herramientas de trabajo utilizadas y/o asignadas para el teletrabajo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.7

Promovente 28

ANCE.

10.3 Disposición 5.7 Primer bullet. • Proporciona a las personas teletrabajadoras para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 30

Centro Iberoamericano para el Desarrollo e Investigación de la Ciberseguridad A.C.: Adrián Salvador Maldonado Peralta / José Luis

5.7 Documental Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, desde herramientas de tecnologías de la información, hasta mecanismos de compartición de información seguros y validados por la organización. 5.7 Observaciones

El patrón podrá presentar como evidencia la implementación de herramientas de tecnologías de la información y comunicación para el intercambio de información con el teletrabajador, que sean seguras y tengan cumplimiento con la regulación vigente.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 45

HEGA Servicios de Calidad: Anel D. García García.

Tipo de comprobación: Documental Criterios de aceptación: El patrón cumple cuando presenta evidencias de que: · Proporciona a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente: · Silla ergonómica o de otro tipo, apropiada a las actividades a desarrollar; · Los insumos necesarios para su adecuado desempeño, como por ejemplo para el envío de la información vía digital, o impresión de ésta, y · Los aditamentos, en su caso, que garanticen condiciones ergonómicas, y posturales, del trabajador en su jornada laboral

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Comentario 1

El patrón cumple cuando presenta evidencias de que:

- Proporciona a las personas teletrabajadoras, para desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, lo siguiente:

Comentario 2

Adición del punto 5.14 a la tabla.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Se sugiere establecer la posibilidad de que el patrón proporcione al trabajador un monto para la compra de la silla ergonómica de preferencia, o la posibilidad de que el trabajador señale que ya cuenta con una silla ergonómica.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

5.1

Promovente 28

ANCE.

Observaciones. Es válido que el patrón presente como evidencia de cumplimiento de este numeral la copia del contrato colectivo de trabajo, **contrato individual de trabajo** o reglamento interior, según aplique, en el que se prevea el regreso al trabajo presencial de aquellos trabajadores que realizan teletrabajo y que cambiaron a esta modalidad a partir del trabajo presencial.

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

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Se sugiere establecer la posibilidad de acreditar el cumplimiento de este punto con el Contrato Individual de Trabajo,

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

5.14 Documental El patrón cumple cuanto presenta evidencias de que:

- Tiene un plan de integridad corporativa que incluye la modalidad de teletrabajo
- Tiene un código de ética o similar que tiene como uno de sus ejes la modalidad de teletrabajo
- Existen formas de denuncia directas con el patrón sobre cualquier violación a sus derechos y hay un protocolo para su atención de forma objetiva
- Existe un proceso claro y con perspectiva de género y equidad para las facilidades de teletrabajo a los trabajadores

5.15 Documental El patrón cumple cuando presenta evidencias de que:

- Firmó con una firma autógrafa o avanzada un acuerdo de confidencialidad específico para las personas en modalidad de teletrabajo
- Firmó con una firma autógrafa o avanzada un aviso de privacidad específico para las personas en modalidad de teletrabajo

5.16 Documental El patrón cumple cuando presenta evidencias de que:

- Existe un plan documentado de continuidad del negocio que incluya la posibilidad del teletrabajo
- Existe un plan de continuidad ante incidentes que el patrón vea viables de que originen la necesidad del trabajo a distancia
- Existe un mecanismo de detección de riesgos previo a la implementación de un plan de migración emergente a un esquema de teletrabajo

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

11 VIGILANCIA

Promovente 37

CANAMI.

10. Verificación

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que es el término empleado en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones que aplica la autoridad laboral.

Promovente 44

Friedrich Ebert Stiftung: Inés González.

La vigilancia del cumplimiento de la presente Norma Oficial Mexicana corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Para lo cual instalara una comisión Mixta de atención de quejas encargada de atender cualquier violación a la presente NOM 37, que afecte principalmente los derechos humanos de las personas teletrabajadoras

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que esta acción solo corresponde, atento a lo previsto por el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones a la autoridad laboral.

La vigilancia del cumplimiento de la presente Norma Oficial Mexicana corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Promovente 37

CANAMI.

La verificación en el cumplimiento de lo establecido en esta Norma Oficial Mexicana corresponde a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

RESPUESTA:

No procede su comentario, toda vez que el término empleado en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones que aplica la autoridad laboral es vigilancia.

12. Bibliografía

Promovente 41

UNAM FES ACATLÁN.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, 2021. Telework and healt risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidencie from the field and policy implications. Obtenido de: https://osha.europa.eu/es/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications

ASAMBLEA NACIONAL DE PANAMÁ, 2020. Ley 126.

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, 2020. Disposición 11043. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Online. España. Obtenido de: https://www.boe.es

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, Sociales y Culturales, 2016. Observación general 23. Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Obtenido de: https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-num-23-2016-sobre-derecho-condiciones-trabajo-equitativas-y#:~:text=Tienen%20derecho%20a%20condiciones%20de,de%20trabajo%20y%20seguridad%20social.

CONGRESO DE LA UNIÓN, 2021. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. México.

CONGRESO NACIONAL DE CHILE, 2020. Ley 21220. Obtenido de: https://bcn.cl/2dl8j

CONSEJO EUROPEO, 2005. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Obtenido de: https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf

INFORME OIT-OMS SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO, n.d. Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Obtenido de: http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES, 2022. Criterios y procedimientos específicos que regulan el teletrabajo y la modalidad híbrida en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Obtenido de: https://www.ift.org.mx/sites/default/files/7criterios_y_procedimientos_de_teletrabajo.pdf

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, 2020. Decreto N° 600.

MINISTERIO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2022. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035. Obtenido de: https://ads.elsalvador.com/ads.elsalvador.com/escom/infografias/2020/marzo/DECRETO%20N__TELETRABAJOFINAL%2017032020%20final.pdf.pdf

OIT - HUMBERTO VILLASMIL, y BUENO GUILLERMO MONTT, Carmen, 2021. Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo informativa. Obtenido de: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/notas-informativas-cono-sur/WCMS_825183/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN IBERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, 2021. Estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de: https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011. Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2020. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía práctica. ISBN 9789220330920. Obtenido de: www.ilo.org/publns

REPÚBLICA DE PANAMÁ, 2020. Decreto Ejecutivo No 133 de 2020. Obtenido de: www.sijusa.com

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2020. Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el Covid-19. Obtenido de: https://juntosporeltrabajo.stps.gob.mx/docs/herramientas/7-GUI%CC%81A%20PARA%20IMPLEMENTAR%20EL%20TELETRABAJO%20EN%20LOS%20CENTROS%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20MARCO%20DE%20LA%20ACCIONES.pdf

SENADO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA y CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, n.d. Telework Enhancement Act of 2010. Obtenido de: https://www.congress.gov/111/plaws/publ292/PLAW-111publ292.pdf

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública, y de la bibliografía que se utilizó como fuente de información consultada.

13. Concordancia con normas internacionales

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

Comentario:

Desde el punto de vista de jerarquía de norma pudiere no encontrarse equivalencia con normas internacionales, sin embargo, con la materia que regula si trata de un tema contenido en regulaciones internacionales, por lo tanto se propone se incluya en el desarrollo de la NOM respectiva, lo que sobre el tema de la seguridad y salud en el trabajo contienen los Convenios de la OIT.

RESPUESTA:

Muchas gracias por el comentario. En toda la norma se ajustará el PEC derivado de las modificaciones procedentes de los comentarios recibidos por los promoventes en el periodo de consulta pública.

Esta Norma Oficial Mexicana no es equivalente con ninguna norma internacional.

Promovente 37

CANAMI.

Esta Norma Oficial Mexicana no es equivalente con ninguna norma internacional debido a no existir alguna al momento de elaboración.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajusta el párrafo para quedar en los términos propuestos.

PRIMERO La presente Norma Oficial Mexicana entrara a los 180 días naturales posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Promovente 39

Russell Bedford México, S.C.: Israel Miñón Solano.

Comentario 1

La presente Norma Oficial Mexicana entrará a los 365 días naturales posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Comentario 2

Se sugiere incluir como disposición transitoria, lo siguiente:

“SEGUNDO. Lo señalado en la segunda oración del numeral 4.21, no será aplicable a las relaciones de trabajo que se hayan iniciado bajo la modalidad de teletrabajo a causa de la emergencia sanitaria causada por el virus SARS-CoV-19 decretada por el Consejo de Salubridad General el 30 de marzo 2020, en cuyo caso y previo acuerdo entre las partes, se podrá aplicar el derecho de reversibilidad.”

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que se establece el periodo mínimo que establece para tal efecto la Ley de infraestructura de la Calidad, y por otro lado, porque no obstante que este instrumento se presenta en una etapa en la que una pandemia se presenta en el mundo, su propuesta contiene inclusive el nombre del virus.

GUÍA DE REFERENCIA I

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano

Instrucciones de uso:1 2 3 ... En caso de que la respuesta infiera una condición desfavorable para realizar actividades de teletrabajo (condiciones que puedan provocar algún tipo de afectación a su salud o lesión física, puede realizar alguna acción para poder eliminarla) Deberá documentar el tipo de riesgo identificado y en su caso el padrón podrá acordar un plan de acción para poder eliminarla. Lo mínimo que debe tener esta notificación es Evidencia documental y fotográfica de la evaluación realizada.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que la propuesta no abona al mejor entendimiento de la redacción de este párrafo.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Solo cuestionar el carácter “no obligatorio”, por “obligatorio” pues es punto de partida del teletrabajador y puede servir de Guía.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con estos Apéndices se orienta al patrón sobre los temas de interés para su cumplimiento.

Promovente 37

CANAMI.

Apéndices A, B, C **...**. (informativos)

RESPUESTA:

Procede su comentario, por lo que se modifica el término Guía por el de Apéndice.

Lista de verificación

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

Incluir el método de evaluación ROSA ADJUNTO

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se incorpora el método ROSA, más no en los términos planteados.

Sección I. Para agentes físicos

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

¿Los pisos del lugar de trabajo que destinaría al teletrabajo están despejados y libres de elementos (sillas, bancos, cajas u otro tipo de artículos) que pudieran limitar su movilidad o generar tropiezo o caída?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Iluminación

Promovente 2

Carlos Humberto Galicia Sánchez.

Guía de Referencia Sección I

ILUMINACIÓN [**..**]

VENTILACIÓN [**..**]

TEMPERATURA [**..**]

RUIDO [**..**]

AGENTES MECÁNICOS [**..**] Incluir en la Sección I, las preguntas que evalúan:

- Plan de trabajo
- Soporte para documentos
- Accesorios cerca del alcance de trabajo
- Pasillo y puertas despejados
- Espacio libre de basura, desorden y líquidos inflamables.
- Cableado que obstruya paso del trabajador
- Contactos dañados a simple vista
- Uso de extensiones
- Equipo suspendido cuando no se usa o apagado.
- Existencia de regulador contra sobretensiones eléctricas para proteger el equipo de TIC.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

Iluminación: la mayoría de las condiciones de iluminación no son favorables ya que es una casa habitación donde no se realizan este tipo de análisis ya que no son ambientes diseñados para realizar estas actividades por tiempos prolongados como lo son oficinas. Y lo mismo ocurrirá con la ventilación, ruido, temperatura.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Pregunta 7, “para el trabajador que pueda ser aspirante a realizar el teletrabajo” de la sección I, apartado “Iluminación” ¿En el lugar de trabajo, donde colocaría los equipos de cómputo ~~las TIC~~, evitaría el deslumbramiento de la luz que entra por la ventana u por otra fuente de iluminación? Pregunta 7, “para cuando la persona trabajadora ya realiza teletrabajo” de la sección I, apartado “Iluminación” ¿En el lugar de trabajo, donde coloca los equipos de cómputo ~~las TIC~~, evita el deslumbramiento de la luz que entra por la ventana u por otra fuente de iluminación?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Ventilación

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

¿En caso de que cuente con ventanas el lugar de trabajo en donde realizaría el teletrabajo, ~~éstas se encuentran normalmente cerradas~~ tiene la posibilidad de abrir y cerrar la misma?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Para agentes mecánicos

Promovente 2

Carlos Humberto Galicia Sánchez.

¿La mesa, escritorio o superficie del lugar de trabajo que ocuparía para el teletrabajo tiene una altura entre 72 cm y 75 cm?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

¿Dispondría usted de un botiquín de primeros auxilios cerca al lugar de trabajo donde realizaría el teletrabajo? ¿Dispone de un extintor disponible cerca de su lugar de trabajo acordado que destinaría para realizar el teletrabajo?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere agregar la pregunta:

¿Los equipos de las TIC cuentan con software y medidas de accesibilidad necesarias para desempeñar sus actividades?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Pregunta 6, “para el trabajador que pueda ser aspirante a realizar el teletrabajo” de la sección I, apartado “Para agentes mecánicos” ¿Dispone de instalaciones eléctricas (contactos eléctricos) en el lugar de trabajo que utilizaría para conectar los equipos de cómputo ~~las TIC~~? Pregunta 7, “para el trabajador que pueda ser aspirante a realizar el teletrabajo” de la sección I, apartado “Para agentes mecánicos” ¿En el lugar de trabajo que destinaría para el teletrabajo utilizaría multicontactos para conectar el equipo de cómputo ~~las TIC~~? Pregunta 9, “para el trabajador que pueda ser aspirante a realizar el teletrabajo” de la sección I, apartado “Para agentes mecánicos” ¿En el lugar de trabajo que ocuparía para el teletrabajo, el equipo de cómputo ~~las TIC~~ se conectaría a un contacto eléctrico a una distancia mayor de un metro? Pregunta 10, “para el trabajador que pueda ser aspirante a realizar el teletrabajo” de la sección I, apartado “Para agentes mecánicos” ¿En el lugar de trabajo que destinaría para realizar el teletrabajo, sabe si el contacto eléctrico que utilizaría para alimentar el equipo de cómputo ~~las TIC~~ cuenta con conexión a tierra física?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

¿Dispone cerca del lugar de trabajo de un directorio telefónico (físico o electrónico) de números de emergencia o de algún medio tecnológico para consultar números de emergencia? Pregunta 10 se sugiere eliminar.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Para agentes químicos

Promovente 2

Carlos Humberto Galicia Sánchez.

“PARA AGENTES QUÍMICOS [..] •Percepción de olores a solventes o desagradables. •Existen personas que fumen en el lugar de trabajo (hogar) – 2 preguntas”

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 69

Brive Soluciones: Yetlanezi Durán Villalobos

"La inconsistencia se encuentra en la Sección II Preguntas para cuando la persona trabajadora ya realiza teletrabajo, preguntas 36, 37 y 38: Estas tres preguntas se encuentran dentro de los reactivos relacionados con los “agentes mecánicos”; no obstante, corresponden a “agentes químicos” como bien se señala en la Sección I.

Por lo anterior consideramos necesario que se corrija y se coloquen en el factor que tienen que evaluar para brindar un diagnóstico preciso de la situación."

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Para factores de riesgo ergonómico

Promovente 2

Carlos Humberto Galicia Sánchez.

“FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO [**..**]

•Silla ergonómica (11) ¿La mesa, escritorio o superficie del lugar de trabajo que ocuparía para el teletrabajo tiene una altura entre 72 cm y 75 cm?”

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Pregunta 2, “para el trabajador que pueda ser aspirante a realizar el teletrabajo” de la sección I, apartado “para factores de riesgo ergonómico” ¿La mesa, escritorio o superficie del lugar de trabajo que ocuparía para el teletrabajo tiene una altura entre 72 cm y 76 cm?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Para factores de riesgo psicosocial

Promovente 2

Carlos Humberto Galicia Sánchez.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL [**..**] Ciclos de descanso

- Riesgos de salud mental al trabajar en casa ¿Considera usted que el teletrabajo le genera ansiedad, irritabilidad, estados depresivos o fatiga mental?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Sección II. Para agentes físicos

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

¿Los pisos del lugar de trabajo que destinaría al teletrabajo están despejados y libres de elementos (sillas, bancos, cajas u otro tipo de artículos) que pudieran limitar su movilidad o generar tropiezo o caída?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Temperatura

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

Pregunta 3. Se sugiere eliminar pregunta

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Ruido

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

¿En el lugar de trabajo que ocupa para realizar teletrabajo se recibe ruido por tiempo prolongado o de manera constante de la calle, de patio o de otro lugar cercano que le impide concentrarse en el teletrabajo?. Pregunta 3. ¿El espacio destinado al teletrabajo está alejado del ruido constante o de otras distracciones que pudieran interferir con las actividades del teletrabajo?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Para agentes mecánicos

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se sugiere agregar la pregunta:

¿Los equipos de las TIC cuentan con software y medidas de accesibilidad necesarias para desempeñar sus actividades?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Pregunta 8, del apartado “para agentes mecánicos” de la sección II “Preguntas para cuando la persona trabajadora ya realiza teletrabajo” ¿En su caso, los cables que alimentan los equipos de las TIC se encuentran en el camino de acceso (como pasillos) al lugar de trabajo, que puedan convertirse en obstrucciones para el libre acceso de entrada o salida? Pregunta 19 del apartado “para agentes mecánicos” de la sección II “Preguntas para cuando la persona trabajadora ya realiza teletrabajo” ¿Dispone en el lugar de trabajo de un regulador contra sobretensiones eléctricas para proteger el equipo de TIC con el que realiza teletrabajo?

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 47

Víctor Ali Rozz de la Fuente

¿Los pisos del lugar de trabajo que determino para el teletrabajo ~~están~~ se mantienen generalmente despejados y libres de elementos (sillas, bancos, cajas u otro tipo de artículos) que le pudieran generar tropiezo o caída? Pregunta 8. En ~~su caso~~, de que los cables que alimentan los equipos de las TIC se encuentran en el camino de acceso como pasillos al lugar de trabajo, ~~que puedan conviertan en obstrucciones para el libre acceso de entrada o salida obstruyen el paso para la entrada o salida del lugar de trabajo?~~ Pregunta 10. Se sugiere agregar la posibilidad de que pueda ser consultada vía electrónica. Pregunta 15. Se sugiere eliminar pregunta.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

GUÍA DE REFERENCIA 2

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Solo cuestionar el carácter “no obligatorio”, por “obligatorio” pues es punto de partida del teletrabajador y puede servir de Guía.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con estos Apéndices se orienta al patrón sobre los temas de interés para su cumplimiento.

Promovente 18

Instituto Mexicano del Seguro Social Querétaro: Dra. Jenny González Ortiz, Dra. Concepción Quiroz Rojas, Nancy A. Mondragón Ramírez, y Dra. Alba R. Maldonado Jiménez.

Complementar, agregando a la lista de verificación, el cuestionario o instrumento de tamizaje objetivo para detección de trabajadores vulnerables con trastornos mentales.

Agregar control y seguimiento de trabajadores con trastornos mentales.

-Diagnóstico y tratamiento de personas con trastornos mentales leves-moderados.

-Establecimiento de mecanismos de derivación y seguimiento multidisciplinario en casos graves

-Implementación de programas para el desarrollo de competencias y habilidades en el manejo de emociones y aislamiento social.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, no obstante, el patrón tendrá la oportunidad de hacer las adecuaciones que considere pertinentes en términos de su propuesta, si así lo desea.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Párrafo 8. Las necesidades familiares (por ejemplo, las y los trabajadores con hijas e hijos o el cuidado de personas mayores, con discapacidad u otros familiares de alto riesgo) también pueden considerarse para realizar teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 28

ANCE.

Séptimo párrafo. Por lo anterior, los aspirantes a Teletrabajar deben contar de conectividad en el lugar de trabajo seleccionado por ellos para desarrollar el teletrabajo; tener conocimientos en el manejo de las TIC, y contar con un lugar de trabajo que tenga condiciones de seguridad y salud en el trabajo para realizar el Teletrabajo. Lo anterior con base en la lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que le proporcione el patrón, como una de las dos opciones que se tienen para comprobar que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son adecuadas para llevar a cabo teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan cambios a los párrafos de instrucciones de uso y se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

Párrafo 3 de Generalidades en la GUIA DE REFERENCIA 2 Por lo anterior, los aspirantes a Teletrabajar deben contar con conectividad en el lugar de trabajo seleccionado por ellos para desarrollar el teletrabajo**...**

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan cambios a los párrafos de instrucciones de uso y se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 50

CONSULTORÍA CRECE: C.P. Jorge Eduardo López Ávila

Definir situaciones crónicas y mayores del teletrabajador Existe discriminación al no considerar a todos los trabajadores cómo candidatos a ser teletrabajadores ¿Qué pasa si el trabajador informa que cuenta con todas las condiciones para ser teletrabajador y no son ciertas? ¿Cómo y quién valida esta información?

¿Qué pasa si el trabajador sufre un accidente que no fue reportado como riesgo y el patrón no se cercioró o no revisó las condiciones del teletrabajo, para quien es la responsabilidad? ¿Cuáles son las sanciones?

RESPUESTA:

Muchas gracias por sus acotaciones. Y en relación con sus preguntas es conveniente mencionar que precisamente se establece este mecanismo de dejar todo por escrito a fin de que ante cualquier eventualidad tanto el patrón como las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan elementos para dirimir quien tiene la razón y en su caso quien miente. Por otro lado, si las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo no reportan, en su caso, algún riesgo de trabajo, en la investigación que aplique la instancia correspondiente también se dará la razón a quien la tenga.

GUÍA DE REFERENCIA 3

Promovente 4

LABORATORIOS DE ESPECIALIDADES INMUNOLÓGICAS 1: Adriana Escandón Jacobo.

f) hábitos de alimentación y sueño saludables: factor de riesgo con mayor impacto por el sedentarismo; que los trabajadores se incluyan en un plan nutricional como herramienta para evitar sobre peso u obesidad y en caso de existir acoplarse a un plan para prevenir complicaciones a corto y largo plazo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan cambios a los párrafos de instrucciones de uso y se ajustan diversas preguntas del listado, para satisfacción de los comentarios recibidos en el periodo de consulta pública, no obstante, cada centro de trabajo podrá elaborar las propias y eliminar o modificar las que considere convenientes.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Solo cuestionar el carácter “no obligatorio”, por “obligatorio” pues es punto de partida del teletrabajador y puede servir de Guía.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con estos Apéndices se orienta al patrón sobre los temas de interés para su cumplimiento.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

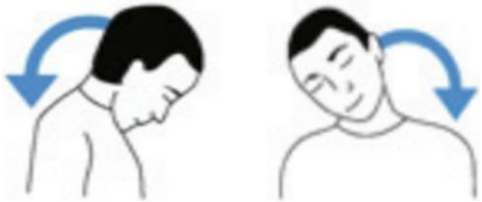
Comentario 1

Manos

Apretar los dedos, empuñándolos. Luego estirar las manos. Agitar y estirar los dedos. Repetir ejercicios por lo menos tres veces.

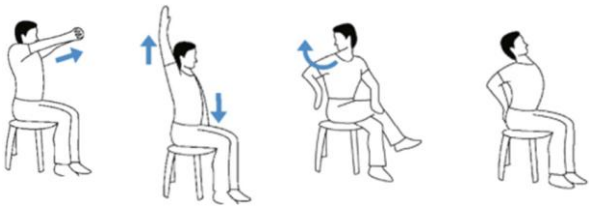
Comentario 2

Cabeza y cuello.



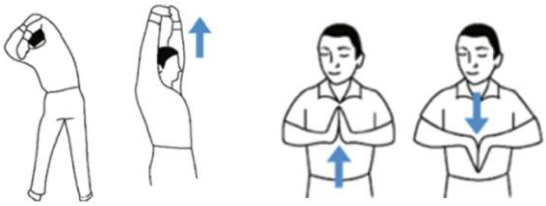
Mover la cabeza hacia ambos lados con cadencia lenta. Evitar movimientos bruscos. Luego, moverla hacia delante y hacia atrás.

Comentario 3



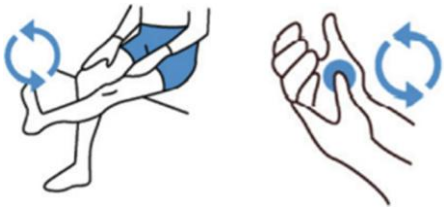
Sentado con la espalda recta, estirar ambos brazos con las manos unidas. Estirar un brazo por vez, extendido hacia arriba al costado de la cabeza. Repetir 5-10 veces el ejercicio. Girar el tronco lentamente hacia uno y otro lado, acompañándolo con el movimiento de la cabeza. Colocar el brazo opuesto sobre la rodilla y las piernas cruzadas. Estirar la espalda separándola de la silla y sosteniendo la cintura con las manos a ambos lados.

Comentario 4



Extender ambos brazos al costado de la cabeza sosteniendo las manos unidas. Con los brazos entrelazados detrás de la cabeza, girar el tronco hacia un lado. Repetir la acción para el lado opuesto. Con la espalda erguida, unir las manos (manos hacia arriba). Luego repetir el ejercicio con las manos hacia abajo. Sacudir las manos manteniendo los brazos estirados al costado del cuerpo.

Comentario 5



Estirar la pierna izquierda y hacer pequeños círculos con el tobillo. Repetir lo mismo con la derecha. Hacer masajes circulares en la palma de la mano con el pulgar contrario.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se hacen ajustes a este Apéndice informativo que sirva para orientar al patrón sobre los temas de interés para su cumplimiento.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Párrafo 5. Vestirse como si fuera a ir al centro de trabajo. Gráficos.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se hacen ajustes todos los Apéndice informativos, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

GUÍA DE REFERENCIA 4

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Solo cuestionar el carácter “no obligatorio”, por “obligatorio” pues es punto de partida del teletrabajador y puede servir de Guía.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con estos Apéndices se orienta al patrón sobre los temas de interés para su cumplimiento.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

2° párrafo: en esta guía se presentan algunas consideraciones que el patrón puede tomar en cuenta para elaborar la política de Teletrabajo.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se hacen ajustes todos los Apéndice informativos, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

Se agrega una consideración. Para redactar una política de teletrabajo en el centro de trabajo es recomendable tomar en consideración lo siguiente: **Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).** Párrafo 10. Describir la manera de calificar la calidad del trabajo de las personas teletrabajadoras y los procesos de revisión que se instrumentarán para garantizar mismas condiciones y cargas de trabajo, **con enfoque de igualdad y no discriminación.** Párrafo 11. Contemplar condiciones o eventualidades, para que las personas Teletrabajadoras sepan qué hacer si tienen problemas con su WiFi, su ordenador o las herramientas de software, por ejemplo: Párrafo 13. Difundir en el centro de trabajo la política de teletrabajo, a través de medios y formatos accesibles, y revisarla al menos cada trimestre, o cuando ocurran sucesos importantes dentro o fuera del centro de trabajo, para asegurar que sigue siendo vigente.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se hacen ajustes todos los Apéndice informativos, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 28

ANCE.

Noveno bullet. Ø Elaborar un listado detallado de los gastos que asumirá el centro de trabajo para gastos imprevistos por las personas teletrabajadoras (consumo de energía eléctrica y gastos para la Tecnología de la Información y Telecomunicaciones). Número 1. 1. Es obligación de todos los trabajadores que realicen Teletrabajo, y de los que tengan relación directa con los objetivos y resultados de éstos, aplicar la presente Política y **promover** con el ejemplo para su cumplimiento.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

GUIA DE REFERENCIA 4 En la presente guía se presentan algunas consideraciones que el patrón puede tomar en cuenta para elaborar la política de Teletrabajo. Punto 5 de las Generalidad en la GUIA DE REFERENCIA 4 Reemplazar la palabra “WiFi” por “Conexión a Internet”.

Punto 7 de las Generalidad en la GUIA DE REFERENCIA 4 Se respeta el derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras al término de la jornada laboral;

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 56

INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez

2. En la Guía de referencia 4 dice:

Elaborar un listado detallado de los gastos que asumirá el centro de trabajo para gastos imprevistos por las personas teletrabajadoras (consumo de energía eléctrica y gastos para la Tecnología de la Información y Telecomunicaciones).

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

GUÍA DE REFERENCIA 5

Promovente 6

Eri Guzmán

Se podría cambiar o incorporar a este apartado de la guía de referencia el método de evaluación ergonómico específico para esfuerzo en puestos de oficina. (Método ROSA: Rapid Office Strain Assessment)

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 8

Asociación Mexicana de la Industria Automotríz, A.C.: José Zozoya Delano.

Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica Generalidades Una silla ergonómica de oficina debe proporciona 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:

RESPUESTA:

No procede su comentario, no obstante, se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Solo cuestionar el carácter “no obligatorio”, por “obligatorio” pues es punto de partida del teletrabajador y puede servir de Guía.

RESPUESTA:

No procede su comentario toda vez que con estos Apéndices se orienta al patrón sobre los temas de interés para su cumplimiento.

Promovente 19.

Colegio Nacional de Ergonomía en México, A.C. Enrique Vega Bustillos Dr. Victoriano Martínez Castro; M.C. Jean Paul R. Becker.

- El asiento debe ser regulable en altura: la altura debe ser ajustable. Se recomienda que la altura del asiento se ajuste para colocar la rodilla por encima o al mismo nivel de las caderas, con ambos pies cómodamente apoyados en el suelo.
- El asiento sea regulable en profundidad: la silla debe tener un ancho de 40 a 50 cm, una profundidad de 5 a 10 cm entre la parte posterior de las rodillas y el asiento.
- Respaldo reclinable: con ajuste del ángulo del respaldo que permite la posición más cómoda en cualquier momento.
- Materiales transpirables: el material del asiento y el respaldo de la silla deben tener suficiente acolchado para que sea lo suficientemente cómodo:
- La silla deberá contar con una base de cinco ruedas, con el objeto de garantizar su estabilidad.
- Además del respaldo reclinable, debe permitir cierto grado de balanceo para fomentar el cambio de postura durante las pausas o cuando se están revisando (leyendo) documentos. El respaldo ajustable con una inclinación en un ángulo de 90° a 135°, con respecto del asiento.
- El asiento deberá incluir un soporte lumbar ajustable, mismo que debe encontrarse a una altura en la que la curva natural de la columna tenga el soporte adecuado.
- La silla debe de incluir apoyabrazos, con el objeto de que los antebrazos puedan apoyarse cómodamente, permitiendo la flexión de los codos en un ángulo de 90° a 100°.
- El sistema o mecanismo sincro permite inclinar el respaldo hacia atrás de forma sincronizada con el movimiento de la base del asiento.

 Considerar un diseño adaptable a las formas del cuerpo. Para mantener la columna vertebral alineada y la zona lumbar protegida, el respaldo debe disponer de una prominencia lumbar que permita apoyar la espalda.

 La silla debe estar construida con materiales antiestáticos que favorezcan la disipación de la electricidad estática.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante, se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 25

Colegio de Salud Ocupacional Coahuila Sureste, A.C.: Dr. Víctor Carral Gil.

Definir cuáles son las posiciones correctas y cuales incorrectas

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, dado que pueden existir viveras acepciones al respecto y estos apéndices no pretenden crear confusión al respecto.

Promovente 28

ANCE.

Sexta figura. Pantalla del ordenador demasiado cerca

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, incluidas las figuras o imágenes, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 46

IT LAWYERS SC: Ivonne Muñoz.

GUIA DE REFERENCIA 5 Imágenes sobre “diferentes posiciones que se deberían observar”. Precisar cuál es la imagen correcta y cuál es la incorrecta

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, por lo que se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, incluidas las figuras o imágenes, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Otros

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

Identificar los factores psicosociales ubicados en el teletrabajo:

Jurídico/técnico

• Exigencias y carga cognitiva

• Liderazgo

• Apoyo institucional

• Flexibilidad y conciliación trabajo familia

• Relaciones sociales

• Confort del trabajo

• Exigencias y cargas cognitivas

• Contenido del trabajo

(PIENSO-2020)

RESPUESTA:

No procede el comentario, en virtud de que el articulo PIENSO-2020 solo sirve de referencia y no se considera oportuno trasladar su contenido a la norma.

Precisiones para considerar. Otras observaciones

Promovente 1

CFE DISTRIBUCIÓN: Martín Plata González.

(Se propone la adición de un capítulo completo 7.3.1 dedicado al teletrabajo como derecho del trabajador para conservar su salud psicoemocional cuando en el centro de trabajo del patrón sea víctima en de violencia o acoso laboral conocido como Mobbing)

7.3.1. Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial acontecidos en el centro de trabajo perteneciente al patrón:

a) Cuando un trabajador sea víctima de violencia laboral o Mobbing en el centro de trabajo tradicional perteneciente al patrón, el trabajador tendrá derecho a ejercer el teletrabajo como una medida para la salvaguarda de su integridad emocional, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan, quedando como obligación del patrón, proveer los medios tecnológicos para su viabilidad.

b) Los trabajadores que estén en posibilidad de realizar el 40 por ciento del tiempo de su jornada laboral en casa o en el domicilio elegido por el trabajador, serán considerados para desempeñar el Teletrabajo, posibilidad que será determinada por la naturaleza de las funciones que realice. No será considerado teletrabajo aquel que por la naturaleza de sus funciones, se realice de forma ocasional o esporádica;

c) Los controles del teletrabajo se establecerán de forma precisa a fin de que las cargas de trabajo sean razonables, es decir, que las labores sean congruentes con el proceso productivo y la materia de trabajo, evitando la desproporción, como puede ser ausencia o sobrecarga de trabajo.

d) En los casos de Mobbing o acoso o violencia laboral, será potestad del trabajador decidir si regresa o no de manera presencial a laborar, siempre y cuando ello no afecte la productividad de la empresa.

e) Detectado un caso de violencia laboral, ya sea que medie denuncia o queja interpuesta por el trabajador, bastará la sola petición del trabajador para ponerlo en resguardo, sin perjuicio de que se levante la correspondiente investigación.

f) En caso de que el patrón no cumpla con los lineamientos de la NOM-STPS-035/2018 con relación a implementar los mecanismos, políticas y difusiones para denunciar y tratar el acoso o violencia laboral (Mobbing), la STPS deberá intervenir a fin de establecer plazos al patrón para su cumplimiento.

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos propuestos, en virtud de que algunos no corresponden directamente a condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que se encuentran contemplados en la Ley y de incorporarlos a la norma, los aspectos de prevención que se persiguen en la norma pueden ser más complejos y ambiguos de entender, aplicar y verificar.

Promovente 17

Colegio de Profesionistas Médicos de Empresa de Querétaro en Medicina del Trabajo, A.C. (MEQMETAC): Heriberto Pérez González Aragón.

No es una profesión

No es un call center

No es manufactura en casa

No es servicio a domicilio

Si la actividad no presenta las condiciones enunciadas en el marco jurídico del teletrabajo, NO se trata de teletrabajo.

No es una extensión de la jornada

Para definirlo como teletrabajo, debe realizarse mediado por TICs

Requiere de competencias digitales

Influye el tipo de tecnología con el que se cuenta y calidad de RED para hacer eficiente o no el trabajo.

Ofrece ventajas y desventajas, tanto para empleados como para la empresa

Su efecto emocional y económico varia para cada situación: desde reducir el nivel de estrés en las personas, aumentar la motivación del personal, reducir los costos de operación e incrementar la retención de personal, si bien es cierto que hay múltiples beneficios,

Requiere de disciplina, control y comunicación para que funcione

Es un gran reto.

Se trata de una modalidad de trabajo cada vez más frecuente

RESPUESTA:

No procede su comentario en los términos planteados, no obstante se realizan diversos ajustes todos los Apéndice informativos, incluidas las figuras o imágenes, aunque no sea en los términos planteados, pero que sirvan de orientación al patrón.

Promovente 22

CFE / Dirección Corporativa de Administración: Enrique Jiménez Vargas.

1.- Derivado de la reunión de difusión del proyecto de Norma-037-STPS- Teletrabajo, condiciones de Seguridad y Salud el área de Salud en el Trabajo de la Subgerencia de Seguridad e Higiene de CFE, se propuso considerar a las personas con discapacidad y otras enfermedades que dificulten el trabajo de manera presencial para el análisis de la factibilidad de ser considerados para realizar teletrabajo, todo ello sustentado en que personal con ciertas discapacidades no pueden hacer traslado de casa a trabajo por estar imposibilitados físicamente o lo hacen con dificultad pudiendo estar expuestos a algún accidente en trayecto, otro punto importante es el de no contar con medios de transporte adecuados para ello, o bien instalaciones propias de la empresa con falta de los recursos necesarios en los centros de trabajo para realizar sus actividades.

Todo ello siempre validado con un estudio previo del caso, por médico de medicina del trabajo con evaluación y análisis del puesto, con el fin de determinar la factibilidad de que el trabajador pueda realizar teletrabajo.

2.- Consideramos también conveniente diferenciar el concepto teletrabajo de otros esquemas parecidos como trabajo en casa (home office), como el que se desarrolló durante el periodo de pandemia por COVID 19, ya que en la experiencia, se confundía el aislarse por padecer la enfermedad o estar como sospechoso, y que después apoyados en los criterios que se mencionaron al principio de “vulnerabilidad” se solicitaba que los trabajadores y trabajadoras vulnerables ya no regresaran al trabajo e hicieran trabajo indefinido en casa, solicitando autorización para que realizaran teletrabajo, lo cual no es el objetivo del proyecto de la NOM-037-STPS-2022 y se confundía. Cabe señalar que esta situación generó importantes problemas a los responsables de los centros de trabajo, toda vez que no podían contar con el personal necesario para el desarrollo de los funciones, ya que el personal que se encontraba en su domicilio argumentaba el no poder retornar a sus actividades por seguirse considerando personal vulnerable.

3.-En cuanto a la investigación de accidentes y enfermedades de trabajo es un amplio tema además de complejo, que se debe de revisar y considerar en los casos de Teletrabajo, el cual merece mucha atención, pues en el hogar existen múltiples factores de riesgo qué sino se tiene normados los criterios al respecto, en cuanto a horario, descanso, materiales y equipo, etc pueden generar confusión en su evaluación para considerarlos como causas de los mismos.

RESPUESTA:

Muchas gracias por los comentarios vertidos, no obstante, no se trata de propuestas que puedan ser incorporadas a la norma, toda vez que están redactadas a nivel de reflexiones.

Promovente 23

SEGOB / CONAPRED: Adelina González Marín.

De la lectura del texto transcrito se desprende que la o el patrón podrá visitar y/o revisar a distancia el lugar de trabajo acordado con la persona teletrabajadora. Por lo que ante esta posibilidad es necesario tener presente que el lugar de trabajo se define, en el Proyecto de NOM, como "el espacio físico fijo, en donde la persona teletrabajadora acuerda con el patrón llevar a cabo el teletrabajo", que en la práctica puede llegar a

ser el domicilio de la persona teletrabajadora. Ahora bien, es necesario señalar que el domicilio no constituye propiamente un lugar de trabajo, y está reservado para los aspectos más íntimos de una persona. Sin embargo, la imperiosa necesidad de prevenir contagios de COVID-19 conllevó a que en muchos casos el domicilio se convierta en un lugar de trabajo en los hechos. Por consiguiente, se requiere de tomar medidas que permitan la seguridad y salud para el teletrabajo, tal como se prevé en el objeto general del Proyecto de NOM. Sin embargo, se advierte que el Proyecto bajo estudio al permitir la realización de visitas de verificación al lugar de trabajo por parte de la o el patrón - ya sean presenciales o virtuales cuando el lugar de trabajo sea el propio domicilio - crea tensiones sobre los valores y bienes jurídicos que se ponen en riesgo, como es la privacidad del domicilio de las personas.5 En otras palabras, se ponen en riesgo los derechos a la vida privada y a la inviolabilidad del domicilio. Máxime porque en el Decreto6 por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo que entró en vigor el 12 de enero de 2021, no se prevé la posibilidad de que el patrón realice visitas de verificación e incluso establece que solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria o cuando lo requiera así la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona teletrabajadora. De manera que la propia reforma en materia de teletrabajo establece de hecho salvaguardas para proteger la intimidad de las personas que laboran bajo esta modalidad al establecer el criterio de extraordinariedad y la correspondencia con la naturaleza de las funciones para la supervisión del teletrabajo mediante cámaras de video y micrófonos. Por lo que este estándar de protección es aún más alto cuando el domicilio particular/familiar se constituye como un lugar de trabajo. Lo anterior, derivado de que el mismo se encuentra protegido por el artículo 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que dispone que: "nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento". Bajo este precepto constitucional cabe señalar que el concepto de domicilio previsto en el artículo 16 de la CPEUM no coincide plenamente con el utilizado en el Derecho Privado y en especial en los artículos 29, 30 y 31 del Código Civil Federal, como punto de localización de la persona o lugar de ejercicio de derechos y obligaciones.8 Por lo que es preciso indicar que dicho concepto es el que se utiliza para fundamentar la realización de visitas domiciliarias en el ámbito administrativo por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la autoridad fiscal. Sin embargo, el domicilio particular/familiar - conforme se ha utilizado en la práctica actual en el teletrabajo - desde la óptica del artículo 16 constitucional es un concepto que debe entenderse de modo amplio y flexible, ya que se trata de defender los ámbitos en los que se desarrolla la vida privada de las personas, - debiendo de interpretarse conforme al segundo párrafo9 del artículo 1º constitucional - a la luz de los principios que tienden a extender al máximo la protección a la dignidad y a la intimidad de la persona, ya que en el domicilio se concreta la posibilidad de que cada persona erija ámbitos privados que excluyen la observación de las y los demás y de las autoridades del Estado.

RESPUESTA:

Muchas gracias por los comentarios vertidos, no obstante, no se trata de propuestas que puedan ser incorporadas a la norma, toda vez que están redactadas a nivel de reflexiones.

Promovente 36

Pardío y Asociados: Alfonso Pardío Vargas.

De acuerdo con la NOM-34-STPS, emitida por esta Secretaría, se propone que en el cuerpo de la NOM-37_STPS se tome en consideración a las personas teletrabajadoras que siendo de capacidades disminuidas se encuentren en posibilidad de teletrabajar, pues no requieren de trasladarse a los centros de trabajo físicos, pues su tele actividad la pueden desarrollar desde su domicilio, lo cual traería como resultado la inclusión o visibilizarían de este grupo vulnerable socialmente.

Tomando en cuenta que originalmente el teletrabajo sirvió para vincular a mujeres que atendían a sus menores hijos y teletrabajaban desde casa, a personas con algún problema de motricidad, que en esta modalidad podían ser autosuficientes, pues tenían un trabajo y, por ende, un salario que percibían de su telepatrón. De personas adultos mayores que aprovechaban su experiencia y seguían laborando productivamente, sin tener que salir de sus domicilios.

Incluso, en el propio considerando respectivo de la NOM-34-STPS se manifestó:

“NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-034-STPS-2016, CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA EL ACCESO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO”

Y en el apartado relativo a obligaciones del patrón y de los trabajadores señaló: 5.1 **...**Realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador, de conformidad con lo que establece el Capítulo 7 de la presente Norma.

5.2 En su caso, proporcionar asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas, para la movilidad del trabajador con discapacidad y de su perro guía cuando éste lo auxilie, si las escaleras o rampas presentan dificultades durante su desplazamiento.

5.3 Establecer por escrito las acciones preventivas y correctivas que se deben instrumentar en el centro de trabajo, dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, para prevenir riesgos a los trabajadores con discapacidad, considerando, además, para cada puesto y lugar de trabajo:

a) La discapacidad de cada trabajador;

b) El área del puesto de trabajo;

c) Los riesgos específicos asociados con la discapacidad de los trabajadores;

d) Las medidas de control técnicas o administrativas existentes, así como la evaluación de su efectividad,

e) En su caso, las medidas de control adicionales que el patrón determine implementar para minimizar los riesgos.

6. Obligaciones de los trabajadores con discapacidad

6.1 Participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo, cuando el patrón lo requiera.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario en lo que hace a que las personas con discapacidad estén consideradas para el teletrabajo, siempre y cuando el patrón los considere como candidatos, no por su discapacidad sino por las necesidades del propio teletrabajo y muchas gracias por los demás comentarios vertidos, no obstante, no se trata de propuestas que puedan ser incorporadas a la norma, toda vez que están redactadas a nivel de reflexiones.

Promovente 63

PASS WORK: Paola Tabachnik Bessudo

Me interesa sobremanera la posibilidad de incluir en la NOM del Teletrabajo la alternativa de que las empresas puedan cumplir con lo estipulado en ella, a partir de la contratación de terceros, específicamente de centros de negocios y coworkings, como lugares de trabajo para los teletrabajadores de las empresas en esta modalidad.

Considero que los coworkings representan un espacio de trabajo seguro y adecuado como alternativa a la casa, ya que estos lugares ofrecen todo lo que el Programa propuesto por usted destaca. Son espacios que ofrecen mobiliario ergonómico apto para desempeñar labores de escritorio de forma saludable.

• Están diseñados con la iluminación y la ventilación adecuada. • Cuentan con medidas de prevención y seguridad ante accidentes, como sistemas contra incendios, alarmas y personal de vigilancia.

• Son espacios que incitan a la sana convivencia y que estimulan la conectividad, en contraste con el hogar, en el cual los teletrabajadores pueden permanecer aislados, lo cual detona depresión y otros padecimientos. También son lugares que apoyan la productividad de los teletrabajadores, ya que el ambiente está pensado para trabajar. En casa, los teletrabajadores pueden someterse a múltiples distracciones ya sea por los miembros de la familia o los habitantes del propio espacio, ruidos externos y distracciones múltiples.

• Los coworkings cuentan con una excelente señal de internet, lo cual facilita el cumplimiento de las actividades laborales. • Para las empresas, verificar los espacios de los coworkings seleccionados para su personal será una tarea mucho más sencilla y práctica, que verificar cada una de las casas, lo cual agilizará el proceso de verificación.

• Además, poder separar el espacio físico laboral del personal contribuye a una sana delimitación de horarios de trabajo vs. personales, favoreciendo el bienestar integral del teletrabajador. • Para los empleados que viven situaciones de violencia intrafamiliar, será de gran ayuda poder desempeñar su trabajo en un espacio distinto y adecuado. Éstos son algunos de los beneficios más sobresalientes de poder dar a los teletrabajadores y a las organizaciones la alternativa de realizar sus funciones de trabajo remoto en centros de negocios y coworkings, dentro del marco regulatorio de la NOM-037.

RESPUESTA:

Procede parcialmente su comentario, toda vez que las adecuaciones que se realizan a la norma, con motivo de los múltiples comentarios recibidos permiten considerar múltiples espacios como lugares de trabajo a la luz de la norma, no obstante que la mayoría de sus pronunciamientos están vertidos en este espacio a nivel de reflexiones.

Precisiones para considerar. Otras observaciones. Reforma a la LFT en materia de teletrabajo establece: Artículo 330-C. Artículo 330 - E. Artículo 330 - F. 4.1 Accidente de Trabajo. 4.11 Incidentes. 4.13 Lugar de Trabajo.

Promovente 51

INFOTEC: Lic. José Alfonso Aparicio Velazquez

Se considera importante hacer énfasis a que se trata de una modalidad de trabajo, no obstante que desde nuestra consideración se encuentra incorrectamente clasificado como un trabajo especial. Cuestión que de no especificarse podría servir como una manera limitada de interpretar esta figura legal novedosa.

Se sugiere contemplar o hacer posible que los parámetros previstos en la NOM puedan ser utilizados para el sector público. Lo anterior toda vez que, si bien la reforma fue solo a la Ley Reglamentaria del apartado A del 123 de la Constitución, lo cierto es que esta legislación es supletoria en los casos de ausencia de la Ley Burocrática; siendo muy loable que los trabajadores al servicio del Estado cuenten con reglas claras en materia de teletrabajo (oportunidad que además de posible es idónea dentro de una Norma Oficial Mexicana dado su naturaleza de normalización.

Se propone aclarar conceptos jurídicos indeterminados como lo son la realización de forma ocasional o esporádica (prevista en artículo 330-A último párrafo, así como “casos de fuerza mayor” (previsto en el artículo 330-G primer párrafo. Debido a que ambos términos son excluyentes de la aplicación de las reglas del teletrabajo, que pueden ser utilizados de forma discrecional o arbitraria para evadir responsabilidades laborales, de no estar correctamente delimitados.

RESPUESTA:

Muchas gracias por los comentarios vertidos, no obstante, no se trata de propuestas que puedan ser incorporadas a la norma, toda vez que están redactadas a nivel de reflexiones.

Promovente 56

INFOTEC: Roberto Bistrain Pérez

Homologar el uso de mayúsculas y minúsculas (Teletrabajo, teletrabajo, Trabajo, trabajo). Ejemplos:

RESPUESTA:

Muchas gracias por su comentario. así se hará.

Promovente 59

ICC MÉXICO: Claus von Wobeser

"Habiendo leído el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo (a continuación, el “Proyecto”), y externando nuestro beneplácito por este esfuerzo para establecer las condiciones especiales de seguridad y salud para el teletrabajo en consecuencia de las recientes reformas legislativas en la materia, nos permitimos acercar a ustedes algunas consideraciones al respecto de dicho Proyecto.

De manera preliminar, y atendiendo a la reforma a la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) en materia de teletrabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2021 y habiendo entrado en vigor el día hábil siguiente, consideramos que diversos criterios, necesarios para definir el alcance de lo que se considera como teletrabajo: (i) carecen de claridad; (ii) generan un potencial un vacío legal y cargas obligacionales excesivas para empleadores; e (iii) inhiben la flexibilidad inherente y como elemento esencial del esquema de teletrabajo o trabajo a distancia.

Los resultados de la Encuesta de Teletrabajo llevada a cabo recientemente por Mercer, consultora especializada en capital humano, comprueba lo expuesto en párrafos anteriores dado que el 41% de las organizaciones prevén dificultades para implementar el Teletrabajo con las reglas y condiciones vigentes en este momento.1

Aunado a lo anterior, la ICC México considera que, tal como está planteado, el Proyecto desincentiva la adopción del esquema de teletrabajo e incluso los esquemas híbridos de trabajo a distancia no regulados necesariamente bajo los umbrales establecidos en la LFT, lo cual tiene repercusiones adversas importantes en la vida y desarrollo de los trabajadores, en la eficiencia de las empresas y de manera indirecta en el consumo de energía, protección al medio ambiente y movilidad de las ciudades.

A la luz de lo anterior, estimamos que la Norma Oficial Mexicana resultante debe enfocarse en alinear y regular estrictamente lo conducente a cuestiones de seguridad e higiene en la modalidad teletrabajo, en concordancia con la reforma laboral que impulsó este esquema de trabajo a distancia y cuya importancia, a raíz de los cambios provocados por la pandemia de Covid – 19 y avances en sistemas tecnológicos, es vital para el sano desarrollo de la sociedades y economías en México y en el mundo.

En este sentido, los puntos específicos que desde la ICC México identificamos como sujetos a ser analizados y sometemos a su amable consideración, son los siguientes:

1. La LFT en particular asigna un umbral numérico fijo para determinar si una relación laboral se configura dentro de la definición de teletrabajo (40% de la jornada con trabajo fuera de la oficina). Sin embargo, el Proyecto no adopta una definición espejo a la establecida en el artículo 330-A de la LFT.

➢ La ICC México considera importante contar con criterios definidos y a su vez flexibles para determinar si una relación laboral es presencial, remota o híbrida y sugiere, por lo menos, replicar en el proyecto la misma definición del Artículo 330- A de la LFT o, en su caso, hacer referencia a la definición prevista en la LFT.

2. Tanto la LFT como el Proyecto utilizan términos no definidos que dejan en incertidumbre a las partes. Ejemplo de ello es que no es considerado teletrabajo el que se realice de forma “ocasional o esporádica”. Se entiende que debe leerse en conjunción con la regla del 40% establecida en la LFT, pero no queda claro exactamente a qué refieren dichos términos, generando un grado importante de incertidumbre legal.

➢ De manera respetuosa, reiteramos la importancia de contar con criterios y definiciones homogéneas y precisas en ambos ordenamientos, para asegurar el correcto funcionamiento de este esquema de trabajo.

➢ Cabe señalar que el Proyecto se refiere al 40% de la jornada del trabajador de manera “semanal” y esto lo hace únicamente en el capítulo de prefacio, sin embargo, la LFT no precisa si el 40% es semanal o en otra modalidad de tiempo de jornada, por lo que se sugiere que la NOM no regule mas allá del texto de la LFT o, en su caso, este concepto se homologue entre los dos instrumentos.

3. El Proyecto parte de la suposición de que el teletrabajador laborará desde su domicilio, o bien, en un domicilio fijo, pero esto no es siempre el caso. En la realidad, existen trabajadores que probablemente pasen una semana en casa y otra en la oficina, que laboren desde el domicilio de un familiar u otro tercero durante ciertos periodos, que laboren ciertos periodos en otra ciudad o localidad, o bien que aprovechen espacios de coworking u otros lugares públicos.

Es importante reconocer que el teletrabajo no es un concepto rígido y que en la actualidad los trabajadores lo llevan a cabo desde multiplicidad de localidades y en diferentes tiempos, resultando imposible o, al menos, muy complicado que el patrón pueda controlar dichas variables y asumir una responsabilidad completa por dicha libertad de movilidad de los empleados en un esquema de teletrabajo.

➢ Por ende, la ICC México considera que las condiciones de salud y seguridad en el teletrabajo deberían implicar una mayor corresponsabilidad entre empleador y trabajador, a efectos de impulsar la modalidad híbrida o de teletrabajo por parte de patrones con la responsabilidad conjunta o solidaria del trabajador de utilizar su criterio y la capacitación que el patrón le haya otorgado para trabajar observando las medidas de seguridad que le correspondan y en lugares que cumplan las mismas, manifestando lo anterior “bajo protesta de decir verdad” y con la obligación informar fehacientemente al patrón sobre dicho cumplimiento..

4. No se establece un umbral mínimo para eximir a micro y pequeñas empresas de las nuevas obligaciones relacionadas al teletrabajo, las cuales no disponen de los mismos recursos o recursos equivalentes que las demás unidades económicas, considerando que las mismas generan el 78% de empleo formal en el país2

➢ Al respecto, consideramos importante analizar la posibilidad de implementar un régimen especial con menor carga obligacional para las micro y pequeñas empresas, considerando los recursos limitados de estas últimas y tomando en cuenta que lo anterior fomentaría de manera más sencilla la implementación de la modalidad de teletrabajo en este tipo de negocios.

5. Recalcamos la importancia de que las bases para el establecimiento de una relación de teletrabajo se decidan libremente entre patrón y trabajador, que son precisamente quienes tienen un mejor entendimiento del negocio en el que operan y podrán de manera más eficiente encontrar esos balances y reglas claras para ambos.

➢ Al respecto, en la ICC México consideramos que se debería relevar al patrón de ciertas responsabilidades siempre y cuando haya cumplido con sus obligaciones de capacitación y adiestramiento para el cumplimiento de medidas de seguridad e higiene por parte de los teletrabajadores.

➢ Sugerimos que se defina que la autorización por parte del trabajador para que se inspeccione su domicilio o trabajo a distancia contraiga un entendimiento de que el patrón guardará de manera confidencial la privacidad de los datos o información encontrada o inspeccionada en los domicilios particulares.

➢ Sugerimos evaluar la implementación de programas de auto cumplimiento por parte de la STPS o certificación de cumplimiento por organismos autorizados respecto a medidas de seguridad e higiene en el teletrabajo y así fomentar el cumplimiento voluntario y periódico por parte de teletrabajadores y patrones.

➢ Asimismo, recomendamos que se revise el alcance de la definición de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo y se homologue con las definiciones o criterios en materia de seguridad social, sobre todo que se determinen de manera clara las circunstancias que impliquen que un accidente de trabajo bajo esta modalidad, conllevará un impacto en la prima de riesgo del patrón.

En general lo que proponemos desde la ICC México, es que el Proyecto de NOM-037 sea un instrumento que otorgue protección a los trabajadores para que puedan desempeñar el trabajo a distancia en un ambiente sano, saludable y seguro y que al mismo tiempo el patrón encuentre las facilidades e incentivos razonables para fomentar esta modalidad de trabajo sin tener que incurrir en cargas administrativas excesivas, obligaciones complicadas de cumplir y excesivamente onerosas, tomando en cuenta que en la actualidad el sector laboral es altamente dinámico y requiere de mayor flexibilidad vis-a-vis a una sobrerregulación que convierta estas iniciativas o modalidades de trabajo modernas en esquemas inoperantes.

En un ánimo de sumar a lo ya planteado por el Proyecto, desde este momento nos ponemos a su disposición para participar en el Grupo de Trabajo relativo al Proyecto, con la firme intención y compromiso de abonar a la próxima emisión de una NOM de Teletrabajo moderna, completa y que otorgue certezas, tanto jurídicas como económicas, a todas las partes involucradas.

Más aún, dada la importancia de este tema invitamos a la Comisión y a los actores relevantes a impulsar una nueva reforma legal e integral en esta materia, llevando a cabo todos los esfuerzos para prohijarla y así se asegure que los elementos esenciales de flexibilidad, movilidad, libertad e innovación en el trabajo sean regulados de una manera eficiente y siempre considerando como piedra angular y fundamental la protección de los trabajadores y sus derechos en México.

RESPUESTA:

Muchas gracias por los comentarios vertidos, no obstante, no se trata de propuestas que puedan ser incorporadas a la norma por ser algunas de la esfera externa a la seguridad y salud en el trabajo o porque están redactadas a nivel de reflexiones, esperamos en lo general haber cubierto las inquietudes anteriormente pronunciadas.

Promovente 62

Consejo de EMPRESAS GLOBALES

"Observaciones generales:

• Los mecanismos de verificación - revisión física por el empleador o Lista de Verificación- pareciera que trasladan la oficina o lugar tradicional de trabajo a la casa o lugar de teletrabajo.

o La comprobación de las condiciones del lugar de teletrabajo, por parte de las empresas de todos los tamaños, implica costos económicos, carga administrativa y financiera que podría desincentivar los esquemas de teletrabajo.

o Estos mecanismos pueden percibirse como invasivos y resultar incómodos para el teletrabajador. También se observan riesgos vinculados a posibles violaciones a la privacidad de las y los colaboradores.

o El teletrabajo debería ser flexible, habilitado por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y con requerimientos de conectividad, seguridad y equipo, más allá de las condiciones de un lugar específico que inhiba y afecte su viabilidad.

o Se considera que debe privilegiarse el “checklist voluntario” para que el trabajador autoevalúe sus condiciones particulares para hacer teletrabajo.

• Se percibe falta de claridad respecto a los factores de riesgos en los domicilios de las y los empleados en teletrabajo, quienes podrían estar realizando sus actividades en un lugar distinto al reportado, y aquellos vinculados a casos de violencia familiar. La redacción en el proyecto de norma genera incertidumbre respecto a las implicaciones para el patrón si ocurre un evento del que no tiene conocimiento.

• Hay criterios que son de difícil ejecución, aplicación y verificación, tales como evitar riesgos generados por agentes físicos, ergonómicos y psicosociales, incluyendo temas como la limpieza y el orden de los materiales y equipos, iluminación y ruido de las áreas de trabajo, tipo de escritorio, silla y aditamentos posturales adecuados, un lugar específico y adecuado para el trabajo, derecho a la desconexión, conciliación de la vida familiar y horarios laborales, pudiendo existir un horario flexible, entre otros.

• Quedan pendientes algunas definiciones, tales como: proporcionalidad de pago de servicios, derecho a la desconexión, cuantificación del cuarenta por ciento de la jornada laboral en lugar distinto y fuera al centro de trabajo."

RESPUESTA:

Muchas gracias por los comentarios vertidos, no obstante, no se trata de propuestas que puedan ser incorporadas a la norma, toda vez que están redactadas a nivel de reflexiones.

Promovente 70

Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral: SINTRAMETLIFE

Tenemos el caso de trabajadores que derivado de la pandemia laboran en una nueva área denominada Servicios de Atención Remota, constituida por personas que laboran de forma presencial en Centros de Atención y por temas de salud (morbilidades) desde inicios de la pandemia se les indicó laborar desde casa. Hoy día, este personal eventualmente es requerido a trabajo presencial cuando hay una sobre carga de atención a clientes en los Centros de Atención, ¿Cuál sería la modalidad de trabajo de estos trabajadores híbrida? esto, debe quedar estipulado en la política de Teletrabajo y por consiguiente, en su convenio/acuerdo.

RESPUESTA:

Muchas gracias por la pregunta. Los trabajadores que laboren en una extensión del centro de trabajo como el que menciona como “Servicios de Atención Remota” o “centros de atención” no son considerados como personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo. En ese sentido, el teletrabajo a la luz de la Ley, y de la norma que nos ocupa, tan solo por el porcentaje que se maneja debe existir también pudiera considerarse como modalidad hibrida, toda vez que es esta última se consideran disposiciones para que dichos personajes asistan al centro de trabajo a fin de evitar condiciones adversas a su salud mental inclusive provocados por el aislamiento social, por ejemplo.

Los comentarios recibidos respecto al Proyecto de Norma Oficial PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, fueron literalmente reproducidos de los documentos remitidos por los promoventes, por lo que pueden contener errores.

Derivado de los comentarios, procedentes y parcialmente procedentes, de los promoventes, así como de las observaciones derivadas de la revisión que realizó la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se realizarán las modificaciones y ajustes en la Norma Oficial Mexicana definitiva, así como en su Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad.

Dado en la Ciudad de México, a los diez días del mes de abril de dos mil veintitrés.- El Director General de Previsión Social, Mtro. **Omar Nacib Estefan Fuentes**.- Rúbrica.