



Chevez  
Ruiz  
Zamarripa

Employment & Social Security Law

# Teletrabajo, Subcontratación y Legitimación de los Contratos Colectivos





# TELETRABAJO





## Características Generales

- 1) Es una forma de trabajo que permite a los empleados prestar sus servicios de forma remota, a través del uso de tecnologías de la información.
- 2) Los servicios deben de prestarse **arriba del 40%** del tiempo y no de forma ocasional o esporádica.
- 3) Se debe acordar esta modalidad por escrito, salvo casos de fuerza mayor.
- 4) El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor.
- 5) Es recomendable implementar una política con los términos y condiciones aplicables al Teletrabajo.
- 6) Derecho de reversibilidad, derecho a la desconexión, derecho a la privacidad, igualdad de trato, herramientas de trabajo (computadora, celular, silla ergonómica, etc.).
- 7) NOM en materia de seguridad en el trabajo.



# Obligaciones Patronales

- 1) Proporcionar el equipo necesario para el desarrollo del trabajo.
- 2) Respetar el derecho a la desconexión al término de la jornada laboral
- 3) Asumir los costos (electricidad y telecomunicaciones)
- 4) Asignar herramientas de trabajo, por escrito.
- 5) Capacitación para el uso adecuado de las tecnologías
- 6) Documentar la modalidad de teletrabajo por escrito (CIT, Addendum)
- 7) Ajustar Reglamento Interior de Trabajo y Contratos Colectivos de Trabajo.



# Compensación

- 1) Obligación patronal asumir los costos derivados del trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, incluyendo los relacionados con los servicios de telecomunicación y electricidad.
- 2) ¿Integra el Salario Base de Cotización? Vales de Teletrabajo, herramientas de trabajo, monto fijo.
- 3) ¿Cómo determinar el monto? – Acreditar la forma en que se determinó
- 4) El pago de éstos no debiera ser interpretado como un incentivo o bono adicional por el trabajo desarrollado.
- 5) Confirmar que el salario y compensación de los empleados que presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo no sean inferiores a los de los trabajadores que realicen sus funciones de forma presencial (en funciones iguales o similares).





# Incumplimiento a Obligaciones en Materia de Teletrabajo

- 1) Sanciones que van de 50 a 5,000 UMAs. En 2021 de \$4,481 a \$448,100 pesos.
- 2) Posibilidad de imponer una sanción por cada uno de los trabajadores afectados.
- 3) Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas de manera independiente.
- 4) En caso de reincidencia se podría duplicar la multa impuesta.
- 5) ¿Pago retroactivo por costo de electricidad y telecomunicación?





# SUBCONTRATACIÓN

Chevez  
Ruiz  
Zamarripa

Monsalvo  
Duclaud

## Subcontratación de Personal

- ❖ Cuando una persona **únicamente** proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.
- ❖ Está prohibida.

## Subcontratación de Servicios Especializados

- ❖ Servicios en los que se “pone a disposición personal”
- ❖ Requisitos:
  - Sean especializados.
  - No formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria.
  - La contratista cuente con el registro de la STPS (REPSE).
  - IC SOE y SISUB.
  - Contrato por escrito.
  - Identificación de trabajadores.

## Contratación de Servicios Independientes

- ❖ Servicios independientes en los que no se pone a disposición personal.
- ❖ No es necesario cumplir con los requisitos de la reforma a la LFT.
- ❖ Se pueden contratar servicios que formen parte de su objeto social.





# Incumplimiento a Disposiciones en Materia de Subcontratación

- 1) Multas que van de las 2,000 a 50,000 UMAS (de \$179,240 a \$4'481,000 pesos). Implica la posibilidad de individualizar las multas por trabajador afectado (LFT 992).
- 2) No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizados por este concepto.
- 3) Delito de defraudación fiscal
- 4) Publicada en el DOF el 23abr21.
- 5) A partir del 1 de septiembre de 2021, todos los requisitos se volvieron exigibles.

# Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE)

- 1) El Registro es obligatorio para todos los prestadores que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otro.
- 2) Para registrarse será necesario estar al corriente de las obligaciones fiscales y de seguridad social.
- 3) Este registro deberá renovarse cada 3 años
- 4) La STPS deberá resolver la solicitud en 20 días. Si no hay respuesta, se debe realizar un segundo requerimiento y si en 3 días no hay una resolución, se tendrá por efectuado el registro.



# Responsabilidad Solidaria

- 1) El beneficiario de los servicios será solidariamente responsable respecto de los trabajadores especializados subcontratados, ante el incumplimiento de obligaciones por parte de su patrón.
- 2) Cumplimiento de obligaciones en materia laboral y de seguridad social.
- 3) Prescripción en materia laboral: 1 año (general), 2 años (riesgos de trabajo).
- 4) Caducidad en materia de seguridad social: 5 años





# Legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo

Chevez  
Ruiz  
Zamarripa

Monsalvo  
Duclaud



# La Finalidad de la Legitimación

- 1) Eliminar Contratos Colectivos de Trabajo inactivos.
- 2) Acreditar que los trabajadores conocen y apoyan el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3) Acreditar que respaldan el Contrato Colectivo de Trabajo mediante su voto personal, libre, directo y secreto.
- 4) Evitar la simulación en la negociación colectiva a través de la depuración de contratos colectivos de Trabajo, que no tienen actividad o vigencia.
- 5) Conocer el Sindicato al que pertenecen y a su representante.
- 6) Los sindicatos que quieran negociar un contrato colectivo de trabajo deberán contar con una Constancia de Representatividad que valide al menos 30% de la representación de los trabajadores.





## Fecha límite para Legitimar

- 1) Existe un plazo de 4 años
- 2) Fecha límite: 01 de mayo de 2023
- 3) Es un proceso que se realiza una sola vez
- 4) De no llevarlo a cabo en el plazo establecido en la Ley, o bien si los trabajadores votan en contra, el CCT se dará por terminado.