



León, Gto., a 26 de Agosto del 2021

Estimados clientes colegas y amigos:

¿Ya están preparados para todos los cambios que se están experimentando en el entorno laboral y que pueden afectar a tu empresa?

Quiero compartir contigo algunas ideas que te recomiendo considerar para continuar teniendo una gestión exitosa del talento humano y específicamente en los temas de Teletrabajo y Outsourcing

TELETRABAJO

A raíz de la aparición del COVID 19, este esquema de trabajo ha llegado para quedarse y el gobierno federal ya está trabajando en la elaboración de la Norma Oficial Mexicana que regulará esta condición laboral y que debe de ser publicada para el mes de abril del 2022.

Con la modalidad de trabajo híbrido (tiempo en casa y tiempo en oficina), es necesario llevar a cabo reglamentos internos en tu empresa que permitan tener las reglas claras de esta nueva realidad. Recuerda que, si el empleado trabaja 40% o más de su tiempo en forma remota, se considerará Teletrabajo y su relación laboral deberá de ajustarse a lo que, en breve, establezca la norma.

Es por ello que te hacemos algunas recomendaciones al momento de desarrollar tus lineamientos internos (es recomendable no esperar a la publicación en el DOF de la norma respectiva, pero alinearte a los principios legales existentes):

Acuerdo Voluntario

El establecer este esquema de trabajo debe de contemplar una voluntad mutua de llevarlo a cabo, es decir, el patrón y el trabajador deben de estar de acuerdo en que esta sería la nueva modalidad laboral y habrá que rehacer el contrato individual de trabajo o incluir un Adendum al contrato actual para establecer esta condición.

Reversibilidad

Esta condición debe de quedar clara y asentada en las nuevas condiciones laborales y se refiere a que, si el empleado o el patrón quisieran regresar a la condición de trabajo inicial que dio origen a la relación laboral, no habrá problema para hacerlo, sin considerar el tiempo que haya durado el teletrabajo; es por ello que también se recomienda establecer un tiempo indefinido para este esquema y así dejar abierta esta opción.

Organización del trabajo

En este sentido, es importante cuidar bien el establecimiento del horario de trabajo, juntas y seguimiento de tareas, así como los tiempos de desconexión, evitando el contacto Patrón-trabajador en tiempos fuera de los horarios establecidos.

Riesgos Laborales

El nuevo entorno laboral puede traer consigo exceso de horas de trabajo, tal y como se ha conocido en encuestas recientes, en donde la productividad ha mejorado en algunas empresas a costa de jornadas extensas de algunos empleados. Esto puede recaer en factores de riesgo en la salud mental de los colaboradores, tipificado en la NOM035.

Inspección de trabajo

Aunque todavía sigue en debate esta actividad por parte de la STPS, se está desarrollando un modelo de inspección laboral para esta modalidad y que permita que el trabajador desempeñe en forma eficaz y saludable sus responsabilidades cotidianas.

Manejo de información confidencial

También este apartado está siendo analizado para poder regularlo, pero es menester que las empresas, en coordinación con su área de IT, puedan garantizar que se maneje en forma correcta toda la información delicada y confidencial que estará en manos del trabajador que labore en el esquema de Teletrabajo. Este control garantizará una tranquilidad para la empresa y un menor riesgo para el mismo empleado.

Herramientas de trabajo

De acuerdo a las primeras reglas que regirán el Teletrabajo, las empresas deberán proporcionar las herramientas de trabajo para que el empleado pueda laborar en forma eficiente y remota. Sin definir el detalle de su contenido, se habla de su equipo de cómputo, plataformas requeridas y hasta de la posibilidad de ofrecer escritorio y silla ergonómica que apoye al empleado en trabajar cómodamente. Se debe de apoyar también en el pago de servicios como luz e internet y de acuerdo a una encuesta reciente (Mercer), se ha propuesto que se proporcione un promedio de \$380.00 pesos mexicanos, en forma mensual, para cubrir estos servicios y dependiendo del costo de energía por la zona en que se encuentre el domicilio o trabajo remoto del trabajador.

Seguramente aparecerán otras variables que se incluirán en la normatividad, pero reitero nuestra recomendación de ir un paso adelante en tu reglamentación interna y aclarar los riesgos y soluciones con el área jurídica de tu organización.

OUTSOURCING – SUBCONTRATACIÓN

La práctica de la subcontratación ha existido en México por varios años como respuesta a una flexibilidad laboral que demandaba la parte patronal y como resultado de una Ley Federal del Trabajo que no conocía ninguna modificación, en más de 40 años (desde Mayo del año 1970), para actualizar sus regulaciones a las condiciones actuales de la industria en general.

Fue en el año de 2012 que se reguló esta práctica bajo la figura de Régimen de Subcontratación, adicionando a la LFT vigente, el artículo 15-A que define los requisitos para cumplir con este modelo.

Para el año 2017, se pone énfasis en la Ley referente al cumplimiento de las obligaciones por parte de la empresa contratista en cuanto a informar periódicamente a la autoridad del cumplimiento de sus obligaciones laborales, so pena de que se le rescindiera el contrato de trabajo o pagara multas.

Así llega el mes de Abril del 2021 y después de varias reuniones y acuerdos entre gobierno, patrones y sindicatos, se publica en el DOF la nueva regulación en materia de subcontratación de personal.

Esta modificación afectó directamente, no solo a la LFT pero implicó cambios sustanciales en la Ley del Seguro Social (IMSS), Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), en el Código Fiscal de la Federación (CFF), en la Ley del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y en la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR).

Para las empresas contratistas se crea la obligación de llevar a cabo el REPSE, que es el Registro de Prestadores de Servicios Especializados y Obras Especializadas y que debe de estar listo y vigente a partir del 1º de Septiembre del año 2021. Cabe señalar que, por el corto tiempo para cumplir esta regulación, el sistema ha estado saturado y al día de hoy mas del 50% de las empresas que deben de cumplir con este requerimiento, no lo han podido completar en tiempo y forma.

OBJETIVO DE ESTA NUEVA REGULACION

Es prohibir la subcontratación de personal en general (personas físicas o morales), salvo aquel que proporcione servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre y cuando no forme parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del contratante.

CAMBIOS MAS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

1.- Se tiene que realizar un contrato por escrito, señalando el objeto de los servicios y especificando el número de gente requerida para tal efecto.

2.- Exigir el REPSE a los contratistas; de no tenerlo y llevar a cabo la subcontratación, las dos partes podrán ser sancionadas con una multa de 2000 y hasta 50000 veces la UMA (Unidad de Medida de Actualización – al día de hoy 89.62 / UMA). Esta multa también se hará efectiva para aquel patrón que no permita la visita o auditoría de la autoridad competente.

3.- La P.T.U. (Participación a los Trabajadores de las Utilidades de la empresa) se topa a un máximo de 3 meses de sueldo o el promedio de pago de los últimos 3 años, lo que mejor convenga a los trabajadores; se continúa calculando este pago de acuerdo a los establecido en el artículo 127 de la LFT vigente.

4.- La persona física o moral contratante de algún servicio o ejecución de obra especializada con un contratista que no cumpla con sus obligaciones legales laborales (LFT, Ley IMSS, Ley INFONAVIT) y fiscales (ISR, IVA, CFF), será solidario responsable de las obligaciones de dicho contratista.

5.- Si el contratista no entregare al contratante la información requerida en las leyes de ISR e IVA, se considerará que comete una infracción, en cuyo caso se aplicará una multa que va de \$150,000 y hasta \$300,000 pesos mexicanos, por cada obligación de entrega de información no cumplida.

Como recomendación es importante que evalúen la clasificación de los servicios recibidos al día de hoy por proveedores subcontratados con su área jurídica, a fin de que puedan contar con la documentación requerida por las autoridades y puedan cumplir cabalmente con los requerimientos fiscales, laborales y de seguridad social, evitando multas y sanciones administrativas a sus empresas. Es muy recomendable también que no solo se circunscriban a los requerimientos federales, pero que atiendan aquellas obligaciones estatales y municipales como lo relativo al impuesto sobre la nómina.

Como siempre, estamos a tus órdenes para apoyarlos en los procesos de Gestión del Talento Humano que tu empresa pueda llegar a requerir, toda vez que se presentará la necesidad de hacer ajustes en las estructuras organizacionales, revisar sus políticas de compensación y fortalecer las relaciones sanas con sus empleados, a fin de generar un ambiente laboral favorable y retener el mejor talento para tu empresa.

Esperamos que esta información haya sido de tu utilidad y beneficio.

Saludos cordiales,

Alejandro González
477 176 5702
Socio-consultor y fundador

Destal Factor Humano

