

# ACTUALIZACIÓN JURÍDICA LABORAL

- Legitimación de contratos colectivos de trabajo
- Subcontratación
- Teletrabajo

*25 mayo 2021*

# Legitimación de contratos colectivos de trabajo



## ANTECEDENTES

Reforma  
Constitucional en  
materia de Justicia  
Laboral (24 de febrero de  
2017)

Convenio 98 de la OIT  
sobre el derecho de  
sindicación y  
negociación colectiva

Convenio 87 de la OIT  
sobre la libertad  
sindical y la protección  
del derecho de  
sindicación.  
(ratificado el 01 de abril de 1950)

Tratado entre México,  
Estados Unidos y  
Canadá  
(T-MEC)

## Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)

- ✓ **Firmado el 30 de noviembre de 2018.**
- ✓ **Incluye un Capítulo Laboral (Capítulo 23) así como un Anexo Laboral (Anexo 23-A).**

El Anexo 23-A establece obligaciones específicas para México, entre otras, establecer:

- En las leyes laborales el derecho de libertad sindical y negociación colectiva.
- Un sistema efectivo para verificar que las elecciones de líderes sindicales, así como el registro de CCT, se realicen a través de voto personal, libre y secreto.
- Que los conflictos laborales sobre representación sean dirimidos por Tribunales Laborales mediante voto personal, libre y secreto (recuento).
- Una autoridad independiente encargada de la conciliación y el registro de los CCT.
- Que los CCT y los estatutos sindicales sean accesibles y abiertos para consulta de cualquier persona a través de un sitio web centralizado.

## Democracia sindical y libertad de negociación colectiva

**a) Reconocimiento de principios laborales internacionales:** Se reconoce explícitamente el derecho de libertad sindical, de libre sindicación y la protección contra actos de injerencia, conforme a los parámetros de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

**b) Elección de directivas sindicales:** Los procedimientos de elección de directivas y secciones sindicales deberán salvaguardar el ejercicio del voto personal, libre y secreto, así como la igualdad de género. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido. **Arts. 371, y 371 BIS, LFT.**

**c) Registro de sindicatos:** Se deberán presentar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral los documentos que acrediten que el sindicato existe y que cuenta con un padrón actualizado de miembros.

**d) Negociación y revisión de CCT:** Se establece el requisito de representatividad a través del voto personal, libre y secreto para la elección de comisiones negociadoras y pliegos petitorios. Se prevé la revisión de todos los CCT en un plazo no mayor a 4 años posteriores a la entrada en vigor de la legislación secundaria.

**e) Rendición de cuentas:** Se establecen mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en el manejo de las cuotas y las finanzas sindicales, así como en los registros de sindicatos y CCT, mediante la publicación en los sitios de internet de la autoridad registral de todos los documentos relativos a un sindicato.

**Libertad sindical y de negociación  
colectiva**  
**Artículo 123, apartado A,  
fracción XXII BIS**

**El voto de los trabajadores será personal, libre y  
secreto para:**

La resolución de  
conflictos entre  
sindicatos.

La solicitud de  
celebración de un  
C.C.T., y

La elección de dirigentes.  
En este caso los estatutos  
sindicales podrán fijar las  
modalidades  
procedimentales aplicables.

## ¿Qué documentos deben emitir para su registro?

- I. Copia autorizada del Acta de la Asamblea Constitutiva.
- II. Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros la cual debe contener también: Nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los Estatutos.
- IV. Copia autorizada del Acta de la Asamblea en la que se hubiese elegido la directiva.

## ¿Qué deben contener los registros de los sindicatos?

- i. Domicilio
- ii. Número de registro
- iii. Nombre del sindicato
- iv. Nombre de los integrantes del comité ejecutivo
- v. Fecha de vigencia del comité ejecutivo
- vi. Número de socios
- vii. Central obrera a la que pertenecen en su caso
- viii. Padrón de socios

## ¿ Y qué deben contener los estatutos?

- I. Denominación que le distinga de los demás
- II. Domicilio
- III. Objeto
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entiende que fue constituido por tiempo indeterminado.
- V. Condiciones de admisión de miembros
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.
- IX BIS. En la integración en las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de genero.
- IX TER. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de lo órganos internos del sindicato.
- X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales.
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- XIII. Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- XIV BIS. Procedimiento para llevar acabo la consulta de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones.
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

El Dictamen de reforma establece en el artículo 390 TER que también **para el registro de un convenio de revisión** el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo, a través del **voto personal, libre y secreto**.

Cabe destacar que esta disposición deriva de los compromisos adquiridos por México en el Anexo 23-A del T-MEC, específicamente en el numeral 6.

**Dato relevante:**

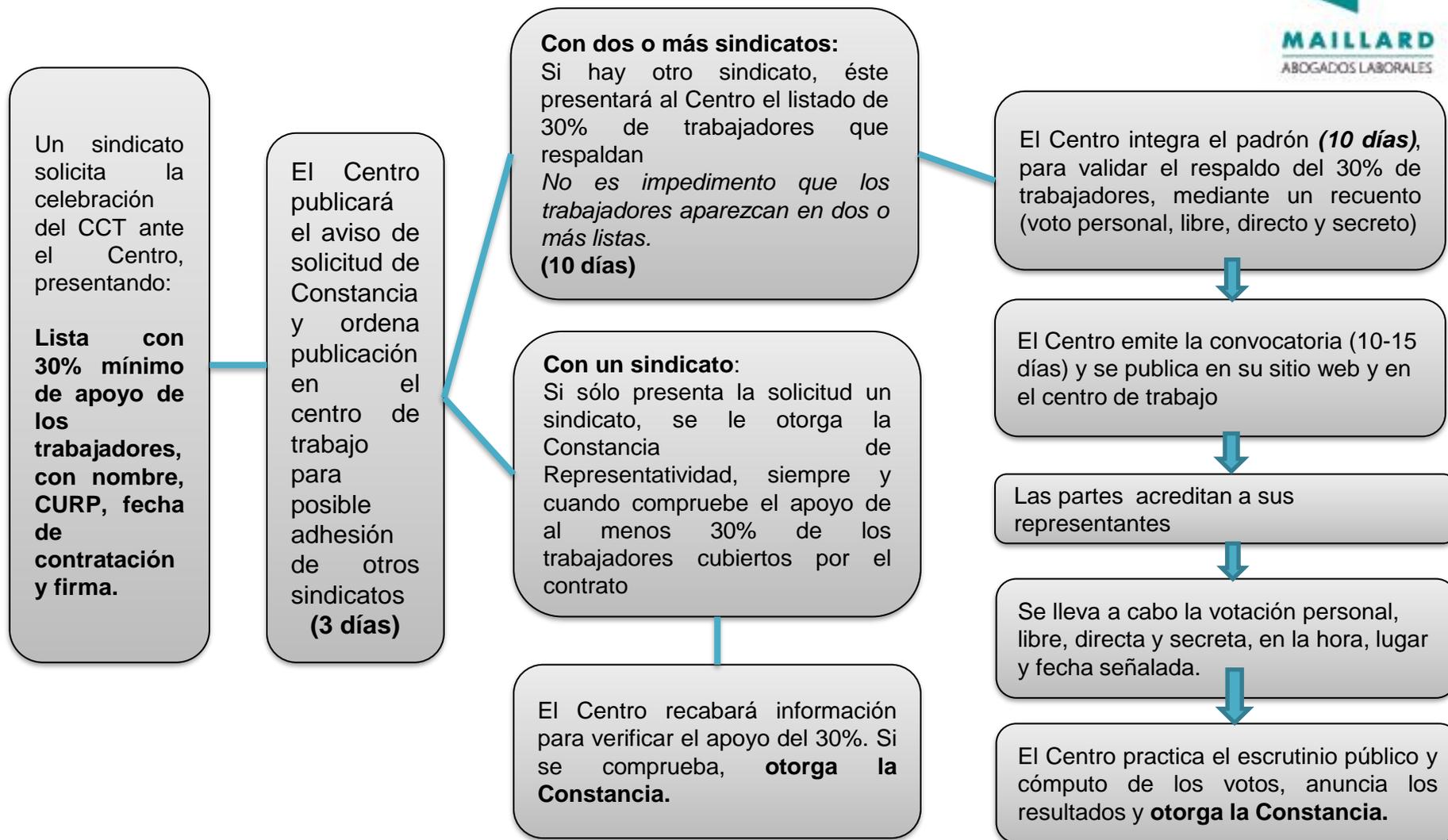
El Dictamen prevé una adición al artículo 110 fracción VI que determina que el trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que **no** se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

# PROCESO DE VOTO

## Constancia de representatividad

### Artículo 390 Bis

Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, la que le será expedida conforme al siguiente procedimiento:



# PROCESO DE VOTO

## Aprobación por los trabajadores de lo negociado

### **Artículo 390 Ter.**

Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, será indispensable que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre, directo y secreto. La consulta se llevará acabo conforme al siguiente procedimiento:

**El sindicato dará aviso al CFCRL de que realizará consulta del acuerdo alcanzado.**

-El aviso señalará fecha y hora de consulta y anexará copia del **Contrato negociado** firmado por las partes.

-El sindicato realiza la convocatoria. **(más de 10 días, menos de 15 días antes de consulta)**

**El sindicato realiza la consulta conforme a sus estatutos, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:**

- Pondrá a disposición de los trabajadores el texto íntegro del contrato colectivo o del convenio de revisión; **(impreso o electrónico)**
- Realizará consulta el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;
- Garantizará que el lugar sea accesible y reúna las condiciones para votar de forma libre, pacífica, ágil y segura;
- No permitirá intervención del empleador en el proceso;
- Garantizará que los trabajadores voten de forma **libre, práctica, ágil y segura.**

**Una vez computados los votos, el sindicato deberá:**

- Publicar resultados en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical **(2días)**
- Notificar resultado al Centro **(3días)**
- Publicar en internet**
- Resguardar las actas de votación durante 5 años, en caso de verificación o controversia

**Si la mayoría de los trabajadores aprueba el acuerdo:**

Sindicato procederá a realizar solicitud de registro ante Centro

**Si la mayoría de trabajadores no aprueba el acuerdo:**

Sindicato podrá optar por:  
a) Estallar la huelga;  
b) Prorrogar pre huelga para volver a negociar y consultar;

## Legitimación de Contratos Colectivos

Conforme al artículo **Décimo Primero Transitorio**, los sindicatos deberán legitimar sus contratos colectivos de trabajo antes del 1º de mayo de 2023 a través de una consulta donde los trabajadores decidan mediante voto personal, libre, secreto y directo **si aprueban o no el contenido de su contrato colectivo**.

Para que los sindicatos cumplan con esta obligación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha emitido el Protocolo para la Verificación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes, así como la plataforma electrónica para el registro de consultas.

**legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx**



## Legitimación de Contratos Colectivos

### Paso 1 Aviso de consulta

El sindicato dará aviso a la STPS que someterá a consulta de los trabajadores el contenido de su contrato colectivo a fin de legitimarlo.

a) Tendrá que crear un usuario y contraseña en la plataforma.

b) **Registrar una consulta** y proporcionar información sobre el sindicato, patrón, contrato colectivo, lugar y hora de consulta.

c) Indicar si la consulta será **verificada por un fedatario público o una autoridad laboral**.

d) Imprimir la **convocatoria, boletas y actas de votación** que genere el sistema.

### Paso 2 Consulta

El sindicato emitirá la convocatoria y realizará la consulta a sus trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

a) La convocatoria deberá emitirse por lo menos **10 días hábiles** antes de la fecha de la consulta.

b) La consulta se realizará en el día, lugar y horario señalados en la convocatoria.

### Paso 3 Aviso de resultado

El sindicato remitirá a la STPS el aviso de resultado.

a) El aviso de resultado deberá remitirse a la STPS a través de la plataforma.

b) La STPS recibirá el aviso y la documentación anexa para su validación.

c) En caso de que la STPS no realice observaciones durante los **20 días hábiles** siguientes a la fecha que se remitió el aviso, **el contrato colectivo se tendrá por legitimado**.

<b>Obligaciones de los Patrones (Arts. 110 y 132 LFT)</b>	<b>Prohibiciones de los Patrones (Art.133 LFT)</b>
<p>Dar a sus trabajadores un <b>ejemplar impreso</b> del contrato colectivo inicial o de su revisión cuando este depositado ante el CFCRL, así como cuando se emita la convocatoria para legitimación de un contrato colectivo.</p>	<p><b>Obligar a los trabajadores</b> por coacción o por cual quier otro medio, a <b>afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación</b> a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.</p>
<p>Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la <b>convocatoria</b> que le solicite el sindicato o, en su caso, el CFCRL, en los procedimientos de consulta para la solicitud de Constancia de Representatividad y la ratificación de acuerdos negociados.</p>	<p>Realizar cualquier <b>acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato</b> al que pertenezcan sus trabajadores.</p>
<p>Implementar en acuerdo con los trabajadores un <b>protocolo para la prevención de la discriminación, acoso y violencia</b> en todos sus aspectos, erradicar el trabajo forzoso infantil.</p>	<p><b>Intervenir</b> en cualquier forma <b>en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical</b>, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores.</p>
<p>Abstenerse de realizar deducciones correspondientes a cuotas sindicales ordinarias <b>cuando el trabajador manifieste por escrito su voluntad de que no le sean descontadas.</b></p>	

<b>Obligaciones de los Sindicatos (Arts. 377, vigésimo segundo y vigésimo tercero transitorios, LFT)</b>	<b>Prohibiciones de los Patrones (Art.378 LFT)</b>
<b>Adecuar sus estatutos</b> a las nuevas reglas en materia de democracia sindical, rendición de cuentas y equidad de género.	<b>Participar en esquemas de evasión de contribuciones</b> o inculcamiento de obligaciones patronales.
<b>Legitimar los contratos colectivos</b> existentes depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	Ejercer actos de <b>violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual.</b>
<b>Informar a la autoridad laboral</b> los cambios de su directiva, las modificaciones de sus estatutos, y las altas y bajas de sus afiliados.	<b>Simular consultas o procedimientos</b> de democracia sindical.
	<b>Obstaculizar la participación de los trabajadores</b> en los procedimientos de elección de sus directivas.
	<b>Cometer actos de extorsión</b> u obtener dádivas e) del patrón.

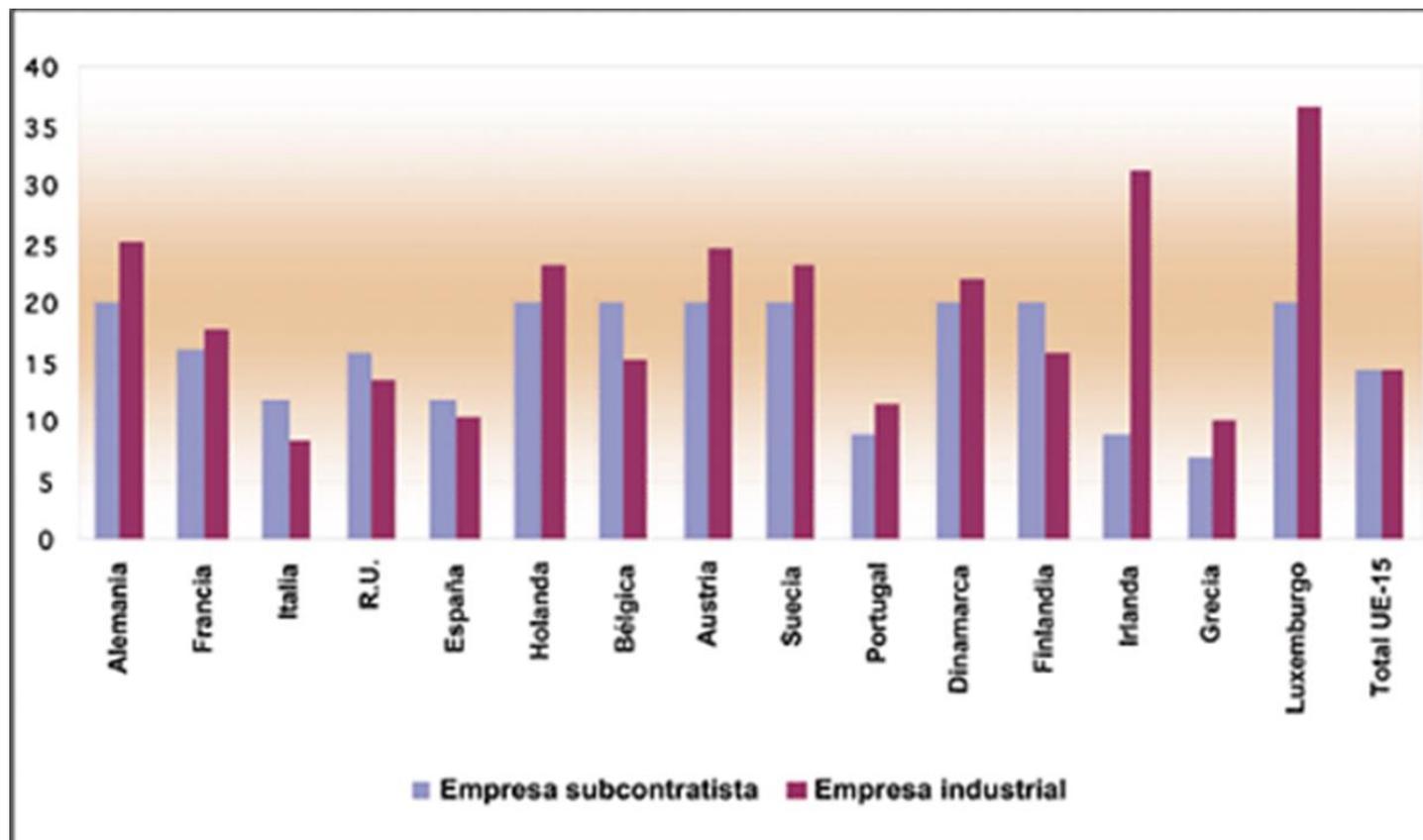
## Órgano autónomo en materia de conciliación y registro

- **Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).**
- **El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no tendrá composición tripartita.** Su titular será un Director(a) General designado por la Cámara de Senadores de entre una terna propuesta por el Presidente de la República; y su Junta de Gobierno estará integrada por la o el titular de la STPS, y los o las de la SHCP, el Presidente del INEGI, el del INE, así como el del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.
- **El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendrá facultades para:** registrar sindicatos , CCT y RIT , verificando que cumplan con los requisitos legales; conciliar los conflictos obrero-patronales y garantizar la publicidad de los registros, CCT y demás expedientes sindicales que obren en su poder.

# Subcontratación



## Tamaño medio de la empresa subcontratista frente a la empresa industrial media



## PAÍSES CON PTU:

Muy diversos, pero comúnmente son de dos tipos:

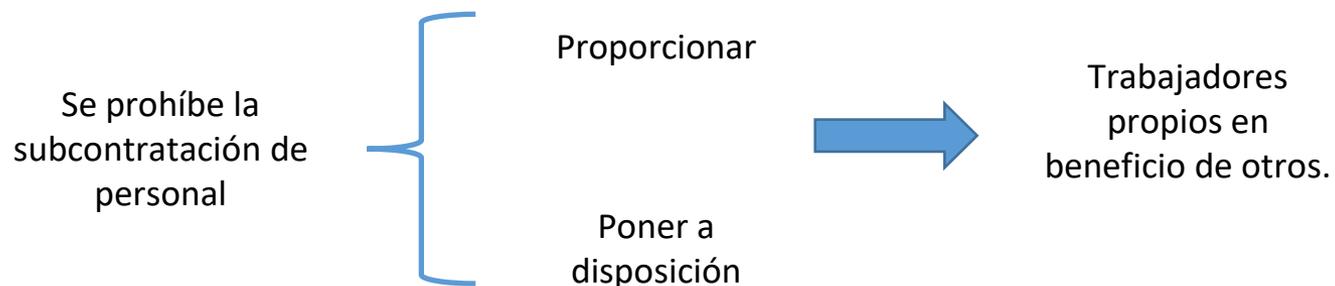
**I.Opcional o Voluntario:** Utilizado por los países como una herramienta para incentivar la **LEALTAD, PERMANENCIA y COMPROMISO** del trabajador a largo plazo con el patrón.

Ejemplos incluyen a EEUU y JAPÓN ( Caso Toyota).

**II.Obligatorio:** Comúnmente se obligan sólo a ciertas empresas.

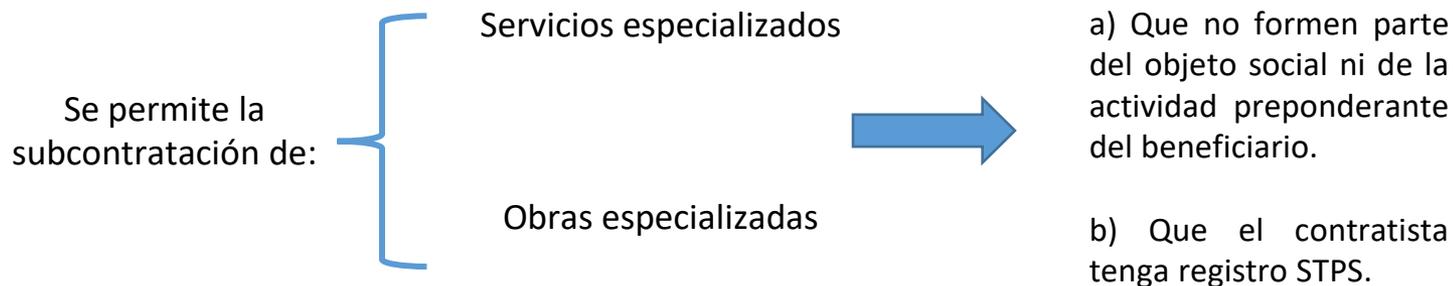
- Se eximen de PTU a patrones con menos de 50 trabajadores (PYMES).
- Los beneficios no son siempre en efectivo, hay diversos casos en los que se aportan los beneficios a fondos de pensiones o se cubren seguros de desempleo.
- Los porcentajes varían entre 1% y 5% en los países desarrollados y 10 y 15% México y Perú y Venezuela, respectivamente.

## 1. Se prohíbe la subcontratación



**2. Las agencias o intermediarios NO se consideran patrones / Ese carácter lo tiene el beneficiario.**

### 3. Se permite la subcontratación



**4. Servicios u obras complementarias compartidas – Grupo Empresarial – se consideran especializadas.**



## 5. Subcontratación de Servicios Especializados y de Obras Especializadas

Subcontratación de SE y de OE

- Por escrito
- Señalar el objeto de los servicios u obra
- Número aproximado de trabajadores
- La contratante es responsable solidaria

## 6. Registro de subcontratistas

Registro ante STPS de subcontratistas

- Estar al corriente en obligaciones fiscales y de SS
- 20 días a STPS para resolver la solicitud
- Plazo Adicional: Requiere el solicitante y STPS cuenta con 3 días para resolver y notificar
- STPS niega/cancela el registro por falta de requisitos
- Padrón de registro. Público y en internet
- STPS reglas generales para el registro

## 7. Sustitución patronal

Sustitución patronal

- Debe transmitirse los bienes al sustituto.
- No aplica cuando los trabajadores pasan a la empresa beneficiaria

**8. PTU – Monto máximo: 3 meses de salario o el promedio de los últimos 3 años. Lo más favorable al trabajador.**

## 9. Negativa de inspección

Negativa de inspección

- Se presume que no cuenta con info requerida. Podría tener multa por ello.
- Multa por negativa – de 250 a 5,000 UMAS.

## 10. Multa

Multa de 2,000 a 50,000 UMAS

- Subcontratación de personal (prohibida)
- Prestar servicios de subcontratación sin registro STPS
- Beneficiarse de la subcontratación de personal y de la subcontratación de Servicios especializados y Obra Especializada con subcontratistas sin registro.

# Teletrabajo



## Teletrabajo

- Su regulación fue publicada en el D.O.F. el **11 de Enero de 2021**, iniciando su vigencia al día siguiente.

## 30 de Marzo de 2020

- El Consejo de Salubridad General declaró estado de emergencia sanitaria **por causa de fuerza mayor** derivado de la pandemia generada por el virus SARS CoV2

## 29 de Mayo de 2020

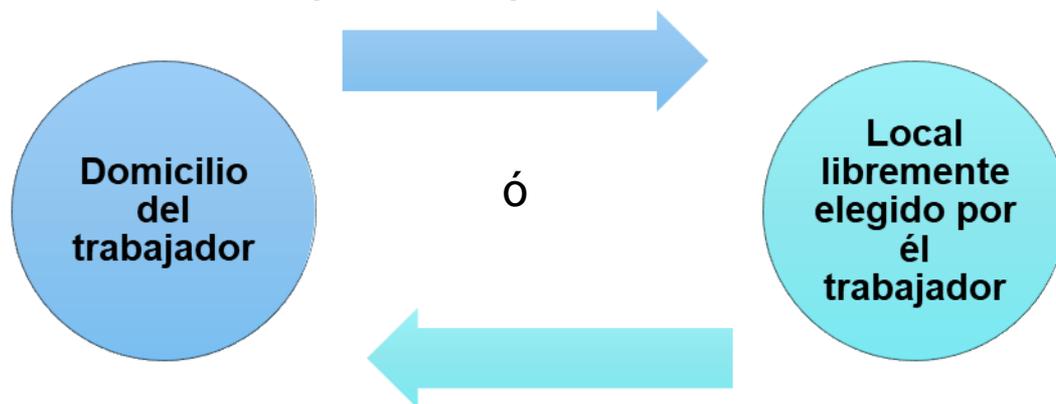
- La Secretaría de Salud, STPS, Secretaría de Economía y el IMSS determinan entre otros, acciones extraordinarias, **la implementación del teletrabajo** en los protocolos sanitarios

## JUNIO 2020

- La STPS publicó en su página oficial **"Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19"**

## Artículo 311

**Trabajo a domicilio** es el que se ejecuta habitualmente para un patrón



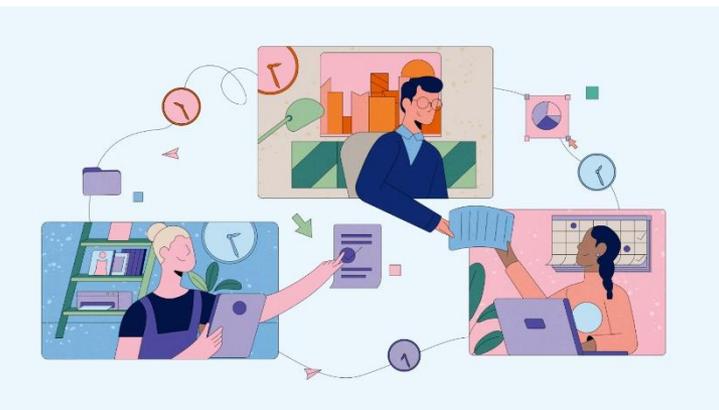
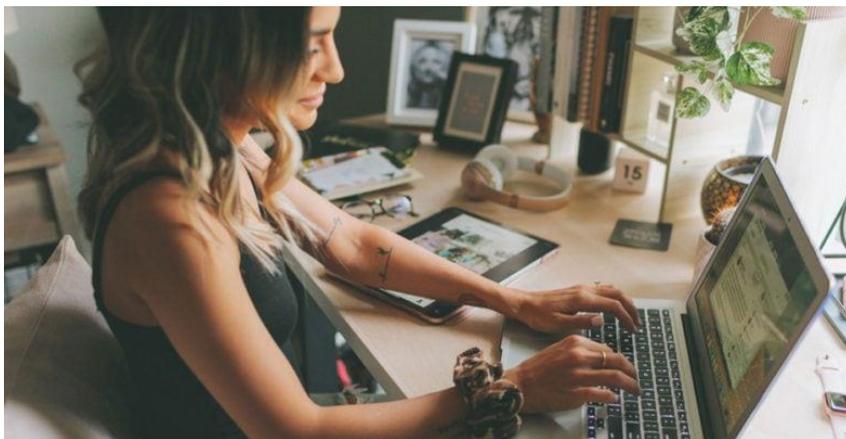
Sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas se regirá por las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo

# Titulo Sexto

## CAPÍTULO XII BIS de la Ley Federal del Trabajo

### Teletrabajo



## Artículo 330-A

**TRABAJADOR  
(Persona  
Trabajadora)**

- **TELETRABAJO**

**Forma de  
organización  
laboral  
subordinada que  
consiste en:**

- Relaciones laborales que se desarrollen más del 40% del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo o en el domicilio elegido por esta.
- No se considerará aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.



## Artículo 330-A

**Forma de  
organización  
laboral  
subordinada que  
consiste en:**

- Utilizando tecnologías de la información y comunicación, es decir, 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.
- Desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al establecimiento del patrón



## Artículo 330-B

Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito.

Mediante  
contrato

Conservando un  
ejemplar cada  
una de las partes



## Artículo 330-B

**Además de lo establecido en el Art. 25 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato establecerá:**

Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes.

Naturaleza y características del trabajo.

Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago.

El equipo e insumos de trabajo, (referentes a las obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo que se entregan a la persona bajo la modalidad de teletrabajo).

La descripción y monto que el patrón pagará por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo.

Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.

Las demás estipulaciones que convengan las partes.

## Artículo 330-C

La modalidad de teletrabajo



formará parte del contrato colectivo de trabajo (que en su caso exista)

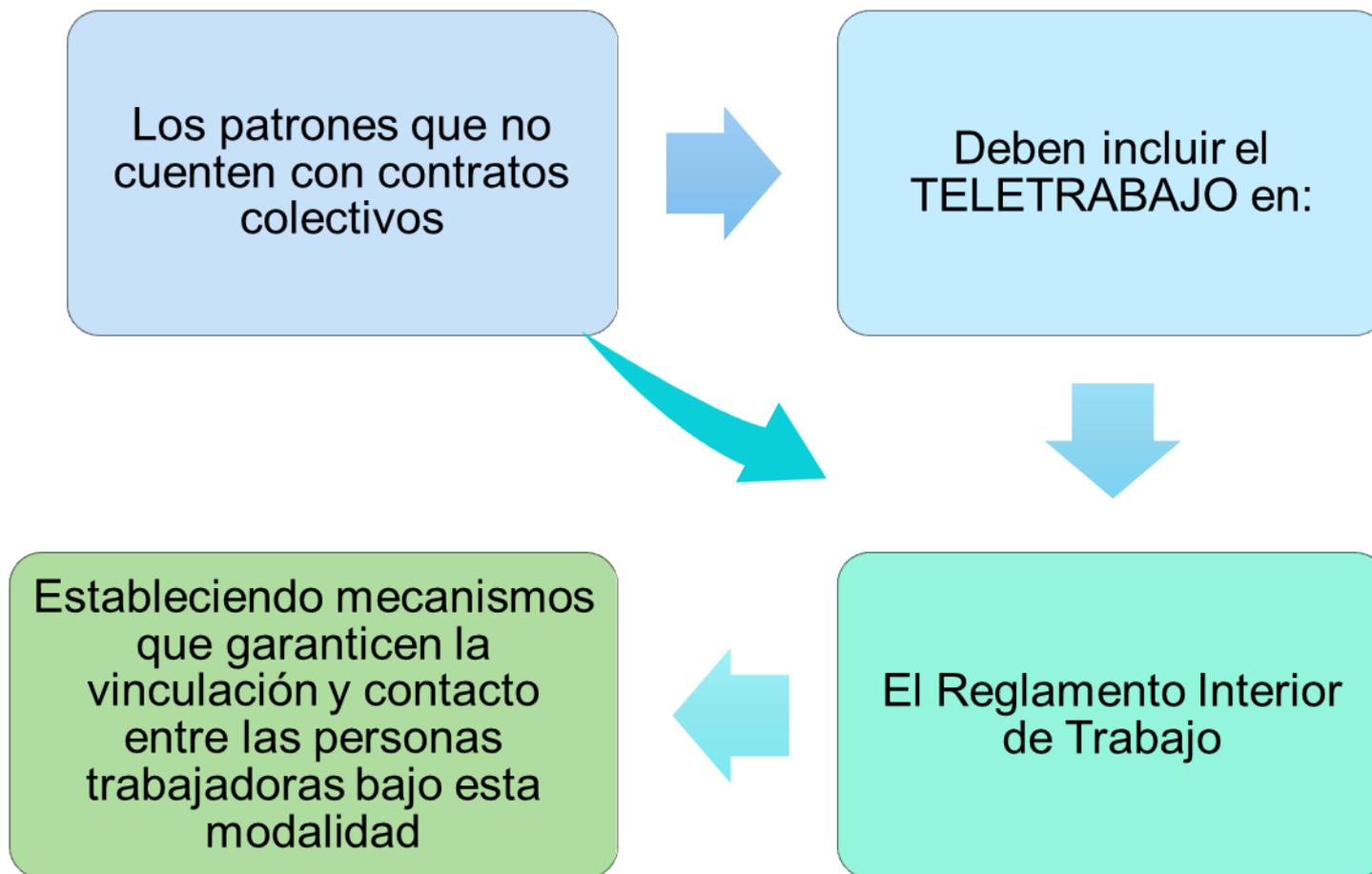


Deben facilitarse los mecanismos de **comunicación y difusión a distancia** incluyendo el correo electrónico u otros.



Para que tengan conocimiento de los **procesos de libertad sindical y negociación colectiva**.

## Artículo 330-D



## Artículo 330-E

Los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:



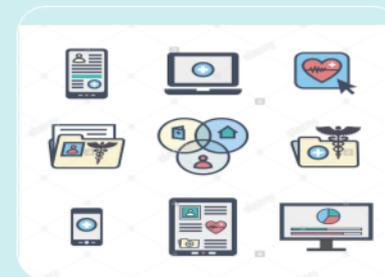
**I.** Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos



**II.** Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas



**III.** Asumir los costos derivados del trabajo de esta modalidad incluyendo en su caso, servicios de telecomunicación y parte proporcional de luz



**IV.** Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras cumpliendo con las disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo emitidos por las STPS.

## Artículo 330-E

Los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:



**V.** Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras



**VI.** Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras al término de la jornada laboral



**VII.** Inscribir a las personas trabajadoras al régimen obligatorio de la seguridad social



**VIII.** Establecer mecanismos de capacitación y asesoría para la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información con énfasis en personas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

## Artículo 330-F

Las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:



**I.** Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón



**II.** Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo

## Artículo 330-F



**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



**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.

## Artículo 330-G



### El cambio en la modalidad de Presencial a Teletrabajo

- Deberá ser voluntario y establecido por escrito, **salvo** casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

### En todo caso, cuando se de un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán:

- Derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán:
  - Pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.



## Artículo 330-H



El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a:



Remuneración

Capacitación

Formación

Seguridad social

Acceso a mejores oportunidades laborales

Demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley aplicables a los trabajadores presenciales.

Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

## Artículo 330-I

Los  
mecanismos

Sistemas  
operativos

Cualquier  
tecnología

para **supervisar** el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo.



Garantizando el **derecho a la intimidad** de las personas trabajadoras y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

## Artículo 330-I

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para:

Supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria

Cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora lo requiera.



# Artículo 330-J



## Transitorio Segundo



Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados por este Capítulo de Teletrabajo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar:

El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses para expedir esta NOM (julio 2022)

### Factores

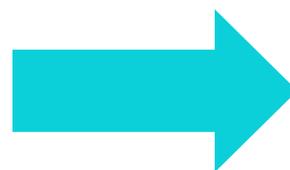


Ergonómicos

Psicosociales



Otros riesgos



Que puedan causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras.

## Artículo 330-K

Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:



**I.** Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.



**II.** Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares



**III.** Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el Capítulo de Teletrabajo.

# Gracias

**Maillard Abogados Laborales**

(55) 5662 9882

[maillard@maillard.com.mx](mailto:maillard@maillard.com.mx)

Río Po No. 39, Col. Cuauhtémoc, CDMX.