

Ciudad de México, 2 de febrero de 2021

BOLETÍN INFORMATIVO DE LAS MODIFICACIONES Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE EL TELETRABAJO

Estimados clientes y amigos:

El día 12 de enero de 2021 entró en vigor el nuevo “Decreto 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”, Este Decreto contempla la reforma al Artículo 311 y la adición del Capítulo XII BIS con los Artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D, 330-E, 330-F, 330-G, 330-H, 330-I, 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo para reconocer legalmente y regularizar el teletrabajo en México, también llamado *home office*.

La Ley Federal del Trabajo, hasta antes de esta reforma, no había reconocido al teletrabajo como tal, y solo existía la figura de “trabajo a domicilio” definido en el artículo 311, pero la nueva adición del Capítulo XII BIS marca una diferencia entre el trabajo a domicilio y teletrabajo.

El artículo 330-A menciona que el teletrabajo 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 (servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos).

I. Obligaciones de las empresas

Aquellos patrones que tengan a su cargo empleados bajo esta modalidad de teletrabajo, deberán cumplir en adición a aquellas obligaciones generales frente a cualquier trabajador, con algunas otras de carácter especial, principalmente:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo y,
- Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral, Esto significa que el trabajador no debe estar a disposición del patrón después de la jornada diaria pactada, que por ley no debe superar las ocho horas diarias. En caso de que se excedan, también se considerarán como horas de trabajo extraordinario y se pagarán conforme a la ley.

II. Análisis del efecto fiscal

En materia fiscal han surgido diversos cuestionamientos sobre los efectos fiscales derivados de la implementación de esta reforma dentro de las organizaciones.

Surge la inquietud, sobre cual debe de ser el tratamiento contable y fiscal adecuado en la adquisición de “equipos necesarios para el teletrabajo” como lo menciona el decreto, por una parte, considerarlo como un gasto en su totalidad vía herramientas de trabajo o un activo según sea el caso y darle en tratamiento de deducción de inversiones.

Otra inquietante, es la manera en que los gastos que deberá realizar el patrón se deducirán para efectos del Impuesto Sobre la Renta (ISR) y acreditamiento del impuesto trasladado para efectos del Impuesto al Valor Agregado (IVA), sí deberán cumplirse con los requisitos previstos en la ley, puesto que no habría una factura expedida a nombre del patrón por estos servicios, pues resultaría inaplicable, en la práctica, que los recibos de comunicación y de luz de la casa habitación de los trabajadores (ya sea propia o rentada) se expidieran a nombre del patrón. Esto tendría otros impactos no deseados más allá de lo fiscal, por lo que esta opción simplemente no es viable.

En cuanto a los servicios de telecomunicaciones, entendemos como tales las líneas de telefonía y la conexión a internet. Sin embargo, la LFT no es clara respecto a los casos en que los trabajadores ya cuenten con una línea de teléfono fijo o celular y una conexión a internet; esto es, no prevé si el patrón deberá proporcionar una línea y una conexión distinta y particular, o bien absorber, así sea parcialmente, el costo de las ya contratadas por el trabajador, por lo que estaríamos ante las mismas dificultades señaladas respecto del pago de la parte proporcional del servicio de energía eléctrica.

En ese sentido, si los servicios de electricidad y telecomunicaciones son indispensables para efectuar su actividad, es coherente con la lógica legislativa que estos sean proporcionados por el patrón con la diferencia de que ahora, en lugar de utilizarlas desde la oficina o centro de trabajo, las estaría utilizando desde su casa en donde está realizando el teletrabajo y, por consecuencia, que no sean parte del salario del trabajador, hasta qué punto es un instrumento de trabajo

Si se interpreta que estas transferencias son instrumentos de trabajo, se puede considerar que no son ingresos del trabajador, en términos del último párrafo del Artículo 94 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Si bien puede discutirse que este artículo hace referencia a ‘bienes’, y en este caso se trata de servicios (telecomunicaciones y electricidad), puede argumentarse que la intención de la norma es referirse a las herramientas de trabajo en general sin importar si son bienes o servicios.

A efecto del párrafo anterior, se desconoce cual deberá de ser la forma correcta del llenado dentro del complemento de nómina del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), o recibo de nómina, por los pagos efectuados al trabajador por concepto de servicios de luz o comunicaciones y que no deban considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados”.

En este orden de ideas, es claro que el trabajador no está presenciando un aumento patrimonial ya que, en términos netos, solo está recuperando el costo incurrido que no estaba contemplado previo al teletrabajo, no está percibiendo un ingreso adicional por su actividad subordinada, sino que se le está compensando el gasto adicional que este incurre durante el desarrollo de sus actividades.

Para mayor control y fiscalización, podría solicitarse conservar la factura por estos servicios de comunicaciones y electricidad como parte de la contabilidad del patrón, aun cuando estén a nombre de sus trabajadores, para efectos de acompañar y dar mayor soporte esta erogación comprobada a través del CFDI de nómina; aunque esto significaría una carga administrativa documental adicional para la empresa.

Por el otro lado, los trabajadores que se desempeñen bajo esta modalidad, tendrán como obligaciones entre las más importantes:

- La guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;

III. Sanciones

Dentro del dictamen aprobado no se incluyeron reformas sobre nuevas sanciones, sin embargo, se estará sujeto a lo ya estipulado en la Ley Federal del Trabajo y sus sanciones correspondientes, sin embargo, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de los Inspectores del Trabajo, una figura reconocida legalmente, quienes estén encargados de:

- 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;
- Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en la nueva reforma.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo también se encargarán del cumplimiento de la normativa.

IV. Conclusiones

A manera de conclusión, la LFT se establece, sustancialmente, que las condiciones laborales y las prestaciones que se otorguen a los trabajadores que opten por la modalidad de teletrabajo, deberán ser las mismas y equivalentes a las de quienes realicen sus actividades de manera presencial, es decir que las adquisiciones de equipo de trabajo (Activo fijo), gastos, prestaciones de previsión social que se les otorguen al trabajador deberán, tener el mismo tratamiento, que los proporcionados a quienes estén bajo un esquema tradicional. Lo anterior, a efecto de cumplir con el requisito de generalidad previsto en las Leyes del ISR e IVA

En cuanto al tratamiento fiscal de las erogaciones que los patrones tienen que efectuar por concepto de telecomunicaciones y energía eléctrica esperamos que el servicio de administración tributaria emitan en breve alguna regla de miscelánea o aclaración para dar certeza jurídica en cuanto al cumplimiento de requisitos de forma de estas deducciones, tanto al patrón como al trabajador bajo este nuevo esquema del teletrabajo.

Agradeciendo su atención a la presente, quedamos a sus órdenes para cualquier aclaración o duda al respecto.

Atentamente:

ART LAW AND TAX, S.C.

La opinión contenida en el presente documento constituye únicamente una interpretación unilateral de los temas aquí tratados, por lo tanto, de ninguna forma se ubica en las hipótesis previstas en las fracciones I, II y III del artículo 89 del Código Fiscal de la Federación, y la presente no pretende contravenir las disposiciones e interpretaciones que pueden ser diversas a los criterios dados a conocer por las autoridades fiscales.