

Implicaciones multidisciplinarias del teletrabajo

NEW! EY Tax News: Edición México

EY Tax News: Edición México es un servicio gratuito y personalizado de suscripción por correo electrónico que le permite recibir alertas y boletines de noticias de EY México en todas las áreas de impuestos. Acceda al registro [aquí](#).

También está disponible nuestra biblioteca de alertas fiscales de EY México [aquí](#).

El pasado 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial el 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 (en adelante *Decreto de teletrabajo*); esta reforma tiene consecuencias en distintas materias. En este sentido, hemos realizado un análisis general multidisciplinario de los diversos efectos que dicha reforma podría tener en las operaciones de las empresas en México.

Materia laboral

La entrada en vigor del teletrabajo trae consigo nuevas obligaciones para los empleadores, como sigue:

- ▶ Diagnóstico de qué trabajadores pueden laborar desde casa, tomando en cuenta las habilidades personales, los costos adicionales como *laptop*, sillas ergonómicas, etc., los servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad
- ▶ Documentar por escrito esta modalidad y con el consentimiento del trabajador
- ▶ Capacitar a los potenciales teletrabajadores en el uso de la tecnología de la información y comunicación

- ▶ Agregar al contrato colectivo y al reglamento interior de trabajo una cláusula que permita la posibilidad de laborar en la modalidad de teletrabajo
- ▶ Respetar las prestaciones convenidas previamente con los trabajadores y el derecho a regresar al formato presencial en el momento que lo soliciten
- ▶ Considerar la privacidad de los trabajadores y el derecho de desconexión

Materia fiscal

Si bien la reforma no consideró una regulación específica en materia impositiva, se han generado cuestionamientos respecto a:

- ▶ El tratamiento para deducir los costos derivados de dicha modalidad de trabajo, en su caso, si resulta aplicable alguna limitante o bien, si dichos costos se considerarán ingresos gravados o no para los empleados
- ▶ Identificar si, derivado de la pandemia, la empresa se encuentra en un caso fortuito o fuerza mayor y, si resultan aplicables o no a cierto grupo de empleados las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo

Hasta en tanto no se emitan reglas relacionadas con el tratamiento impositivo, las empresas deberán definir una postura respecto del tratamiento impositivo mencionado de manera integral (legal-fiscal, legal-laboral, recursos humanos y de seguridad social). Desde luego se deberán comenzar a asumir dichos costos.

Materia migratoria

Algunos colaboradores de varias organizaciones han optado por regresar a sus países de origen para continuar con sus obligaciones laborales bajo el modelo de teletrabajo o trabajar fuera del país en donde laboraban. Si bien esto ha generado beneficios en lo particular a estas personas, es importante revisar las condiciones contractuales de esos colaboradores ya que físicamente no están prestando servicios en México.

Es este contexto, es importante:

- ▶ Realizar un análisis de movilidad de la compañía e identificar los casos de colaboradores en la nómina de la entidad mexicana que, físicamente se encuentran trabajando en otro país
- ▶ Definir si los supuestos del Decreto les resultan o no aplicables
- ▶ Identificar cómo deben reconocerse los subsidios o compensaciones para los expatriados, acorde a las nuevas reglas de teletrabajo

Si ese colaborador decidiera regresar a trabajar físicamente a México, se tendría que volver a revisar su situación para ajustarse a los supuestos previstos por la nueva reforma.

Seguridad social

Los empleados contratados por esta modalidad tienen exactamente los mismos derechos laborales y de seguridad social que cualquier otro colaborador de las organizaciones, por lo que se entendería que es obligación de los patrones: proveer los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus actividades y respetar los horarios de comida y de entrada y salida, por mencionar algunos de ellos. El reto será determinar si los gastos que se deben efectuar para cumplir con el teletrabajo (ej. computadora, silla, internet, luz, etc.), que podrán pagarse en diversos formatos, deben o no formar parte de la base de pago de las cuotas al Seguro Social y/o al Impuesto Sobre Nóminas o similar que resulten aplicables y, en su caso, determinar cuáles serían los requisitos que deberían vigilarse, por lo cual consideramos relevante definir su correcto tratamiento para estos efectos y establecer las medidas de prevención para el control de los accidentes de trabajo en la adoptada modalidad de teletrabajo, entre otros.

Firma electrónica

Otro de los retos que las empresas enfrentarán en la implementación de este nuevo formato de trabajo es documentar la aceptación de los colaboradores de trabajar bajo esta modalidad. Nuestra legislación contempla desde hace más de 10 años la posibilidad de emplear medios electrónicos y cualquier otra tecnología en los actos de comercio, recibos de nómina y demás documentos relevantes dentro de la relación

de trabajo. En dichas materias, la firma electrónica produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa. Esto puede extenderse tanto a convenios y contratos como a asambleas de socios/accionistas, sesiones del consejo, contratos de trabajo, aceptación de políticas, entre muchos otros, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en ley y normatividad aplicable, lo que necesariamente implicará que se realicen las medidas necesarias para su implementación.

En caso de requerir información adicional respecto al contenido de este EY Tax Flash, favor de contactar a nuestro equipo de profesionales:

Óscar Ortiz
oscar.ortiz@mx.ey.com

Rodrigo Castellanos
rodrigo.castellanos@mx.ey.com

Jaqueline Álvarez
jaqueline.alvarez@mx.ey.com

Alejandro Caro
alejandrocara2@mx.ey.com

Rodrigo Ochoa
rodrigo.ochoa@mx.ey.com

Oscar Santos
oscar.santos@mx.ey.com

Carlos de la Fuente
carlos.de-la-fuente@mx.ey.com

Jimena González de Cossío
jimena.gonzalez@mx.ey.com

Manuel González
manuel.gonzalezlpz@mx.ey.com

EY

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2021 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.