

Reforma a la LFT en materia de teletrabajo Enero 2021

El día 11 de enero de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”), el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”), a efecto de regular el denominado Teletrabajo.

La finalidad de esta reforma es establecer las bases y reglas aplicables a la modalidad de trabajo a distancia, o también conocido como “home office”, para aquellos patrones que decidan implementar esta forma de realizar sus actividades comerciales, profesionales y productivas.

Se trata de las normas que pretenden regular las relaciones laborales, cuando los trabajos personales subordinados no se realicen en las instalaciones del patrón, sino en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por éste.

Para llevar a cabo esta modalidad de relaciones laborales, es necesario el uso de tecnologías de la información y comunicación, para la supervisión, vigilancia y mando del patrón sobre el trabajador.

Desde el punto de vista estrictamente fiscal, en nuestra opinión los aspectos relevantes son los siguientes:

a) Los patrones deberán proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.

De esta forma, se trata de erogaciones que deberá realizar el patrón, por lo que para poder deducirlas del impuesto sobre la renta (“ISR”) y acreditar el impuesto trasladado para efectos del impuesto al valor agregado (“IVA”), deberán cumplirse con los requisitos previstos en la ley, tales como contar con un comprobante fiscal digital por internet (“CFDI”) a nombre del patrón, realizar el pago mediante cheque, transferencia o tarjeta de débito o crédito, entre otros.

b) Inscribir a los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad, en el régimen obligatorio de la seguridad social, por lo que se deberán cubrir las cuotas obrero-patronales a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

c) Asumir los costos derivados del trabajo, incluyendo los servicios de telecomunicaciones, así como la parte proporcional de electricidad.

La obligación de asumir el costo parcial y proporcional del servicio de energía eléctrica implica diversas complicaciones prácticas y jurídicas.

En primer lugar, no se establece un mecanismo o fórmula para determinar en qué proporción el trabajador utiliza la energía eléctrica de su hogar, para desarrollar sus actividades laborales y, consecuentemente, la parte que le corresponde absorber al patrón.

Ahora bien, si el recibo de luz está expedido por la compañía que provee el servicio a nombre del trabajador o de cualquier otra persona, el patrón no podría tomar la deducción de la parte que le corresponde asumir, dado que es un requisito de ley contar con un CFDI a nombre del contribuyente que pretende darle efectos fiscales a una erogación.

Adicionalmente, si el pago lo realiza directamente el trabajador, entonces la cuenta de bancos o la tarjeta con la que se hace dicho pago, no estarían a nombre del patrón, por lo que tampoco cumpliría con otro de los requisitos para deducir dicha erogación y acreditar el impuesto trasladado.

Por tanto, en principio se obliga a la empresa a asumir un costo, realizar una erogación, pero que, dadas las características propias del servicio que debe pagar, no podrá deducir, ni acreditar el impuesto trasladado, por estar imposibilitado a cumplir con los requisitos de ley.

d) 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.

De ser posible la absorción parcial y proporcional de tales erogaciones, estaríamos ante las mismas dificultades señaladas respecto del pago de la parte proporcional del servicio de energía eléctrica.

e) Será importante para los patrones diseñar algún esquema conforme al cual puedan cumplir con sus obligaciones derivadas de la LFT, pero también dar efectos fiscales a las erogaciones que, de manera efectiva, realizarán y que impactarán en su capacidad contributiva.

f) En 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.

Por tanto, en caso de considerarse que quienes realicen sus labores en la modalidad de teletrabajo son una categoría de trabajadores distintos, las prestaciones de previsión social que se les otorguen deberán, igualmente, ser las mismas que las proporcionadas a quienes estén bajo un esquema tradicional.

Lo anterior, a efecto de cumplir con el requisito de generalidad previsto en la Ley del ISR para la deducción de este tipo de erogaciones.

g) Por último, nuestra recomendación es que la implementación práctica y jurídica de la reforma antes señalada, desde el punto de vista laboral, sea llevada a cabo de la mano con un abogado especialista en la materia laboral.

Atentamente,