

Beneficios y obligaciones en materia de teletrabajo para patrones y trabajadores

La situación actual del país derivada de la emergencia sanitaria ocasionada por el *coronavirus disease* (Covid-19) ha hecho que la forma de trabajar haya tenido un cambio drástico en la relación de los trabajadores con sus empleadores, toda vez que, por razones sanitarias, los patrones se vieron en la necesidad de adoptar un mecanismo de trabajo comúnmente denominado *home office*. Este consiste principalmente en que los trabajadores no acudan de manera presencial a las instalaciones, sino que realicen sus actividades laborales desde su propia casa habitación, o bien desde el domicilio que estos decidan. Por este motivo, resultaba necesario que el marco legal laboral mexicano reconociera este nuevo esquema de trabajo a distancia, por lo cual se modernizó y adecuó con una Reforma Laboral en materia de teletrabajo o *home office*, la cual merece un análisis profundo

10



Lic. Carlos Alberto Licona Vázquez, Socio del Área Fiscal de Garrido Licona y Asociados



INTRODUCCIÓN

Derivado de la actual emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, comúnmente denominado Covid-19, se ha reorganizado la realidad operativa de muchas empresas en México y alrededor del mundo, las cuales en los casos en que las actividades así lo permiten, tuvieron que optar por un sistema de trabajo a distancia, es decir, por la implementación del denominado *home office* o teletrabajo.

Este se caracteriza porque los trabajadores no asistan de manera presencial al establecimiento u oficinas del patrón para realizar sus tareas cotidianas, sino que las realicen desde cualquier lugar que

el trabajador elija para desempeñar sus actividades en su horario laboral, como podría ser el caso de su propia casa habitación.

Ante esta situación, se aceleró el proceso de regular en materia laboral el esquema de teletrabajo, por lo que el 9 de diciembre de 2020, la Cámara de Senadores recibió la minuta una vez liberada por la Cámara de Diputados, para aprobarla en lo general y en lo particular.

La iniciativa de referencia se convirtió en ley el 11 de enero de 2021, fecha de su publicación en el DOF.

Cabe mencionar que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta nueva modalidad de trabajo a distancia genera diversas ventajas y desventajas, tanto para los trabajadores como para los patrones.

Por esa razón, es importante establecer límites para que ambas partes se vean beneficiadas por ese esquema y reducir, al mismo tiempo, las desventajas e inconvenientes que pudiesen influir en un desarrollo de trabajo menos eficiente y satisfactorio para cada parte.

En este sentido, esa Reforma Laboral pretende señalar los objetivos principales y necesarios para poder regular este esquema de trabajo, así como los nuevos derechos y obligaciones que la misma conlleva.

Por otro lado, las diversas disposiciones fiscales vigentes al día de la publicación en el DOF de esta Reforma Laboral en materia de teletrabajo tienen como problemática que no tienen una regulación específica con relación al requisito de emitir un comprobante fiscal para soportar la erogación correspondiente a las herramientas de trabajo proporcionadas a los empleados, por lo que es de esperarse que el Servicio de Administración Tributaria (SAT) emita reglas al respecto.

REFORMA LABORAL EN MATERIA DE TELETRABAJO

En principio, la reforma tiene como objetivo reconocer legalmente el trabajo a distancia y regular las condiciones, obligaciones y derechos del teletrabajo. Asimismo, esta parte de cuatro pilares fundamentales, mismos que a continuación se señalan:

1. Definición de teletrabajo (*home office*). La nueva disposición laboral en materia de teletrabajo define a este concepto como una forma de organización laboral subordinada y remunerada. Asimismo, este nuevo esquema de trabajo se desarrolla en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no es requerida la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, dado que sus actividades se desarrollan principalmente con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

2. Obligaciones de las partes (contrato). Las formalidades requeridas para establecer una relación laboral mediante el esquema de teletrabajo se deberán establecer a través de un contrato por escrito en el cual se señalen: **(i)** las condiciones del trabajo a realizar; **(ii)** la naturaleza y características del trabajo; **(iii)** el importe de las remuneraciones que el trabajador tendrá derecho a percibir, formas y fechas de pago; **(iv)** el equipo e insumos de trabajo que se entreguen al trabajador; **(v)** la descripción y monto que será pagado al trabajador por concepto de servicios en el domicilio, y **(vi)** los mecanismos de contacto y supervisión que deberán de mantener las partes.

Asimismo, los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán de incluir el teletrabajo en su reglamento interior, así como establecer los mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre los trabajadores.

3. Delimitación del teletrabajo. Se entenderá que el trabajador se encuentra bajo el esquema de teletrabajo cuando más del 40% del tiempo laboral se desarrolle en su domicilio o el que él mismo haya elegido.

Cabe mencionar que en el caso de que se cambie de esquema presencial a *home office*, este mismo deberá de tener el carácter de voluntario, salvo en los casos de fuerza mayor, tal y como es el caso actual que vive nuestro país a raíz de la pandemia ocasionada por el Covid-19.

4. Supervisión y desconexión digital. Los mecanismos y sistemas tecnológicos para supervisar el teletrabajo deberán de garantizar el derecho de cada trabajador a mantener su propia intimidad, por lo cual no se podrá aplicar el uso de las cámaras o micrófonos para supervisar a los trabajadores, salvo

que se trate de un caso extraordinario o cuando la naturaleza del trabajo que se desempeñe así lo requiera.

Asimismo, los patrones deberán de respetar los horarios laborales de los trabajadores. Es decir, al término de la jornada laboral del trabajador, este podrá desconectarse sin problema alguno, y el empleador deberá respetar esa situación.

Adicionalmente, el Ejecutivo Federal publicará una Norma Oficial Mexicana (NOM), la cual versará sobre las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados bajo el esquema de *home office*, en un periodo no mayor a 18 meses posteriores a la entrada en vigor de la nueva Reforma Laboral en cuestión.

Derivado de lo anterior, es importante señalar cuáles son los impactos inmediatos a la entrada en vigor de la reforma, tanto para el patrón como para el trabajador, además de las sanciones y riesgos en caso de incumplimiento.

A continuación, se señalan los impactos inmediatos que tendrán los **patrones** con motivo de la implantación del esquema de teletrabajo:

1. Proporcionar herramientas. El empleador se encontrará obligado a proporcionar a los trabajadores los equipos necesarios para el desarrollo de sus actividades como lo son: El equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros. Asimismo, estará obligado a instalar y dar el mantenimiento correspondiente a esas herramientas de trabajo.

2. Pago de Internet y de electricidad. El patrón deberá de cubrir el pago de los servicios de telecomunicación, como podrían ser los servicios de Internet y la parte alícuota o proporcional de la electricidad que utilice el trabajador para desarrollar sus actividades.

Es importante señalar que este tipo de pagos realizados a los trabajadores, deberán ser considerados como “herramientas de trabajo” y, de ninguna manera como parte del sueldo o una prestación; toda vez que se trata de un desembolso que el patrón le transfiere al trabajador por el uso de los servicios de Internet y electricidad en su domicilio, pues el patrón se beneficia con el uso de tales servicios al adoptar el régimen laboral de teletrabajo.

Bajo estas circunstancias, y de acuerdo con las disposiciones fiscales actuales, al poderse considerar ese gasto como una “herramienta de trabajo”, el patrón no se encontraría obligado a manifestar la erogación realizada en favor del trabajador en el Comprobante Fiscal Digital por Internet o Factura Electrónica (CFDI) de nómina correspondiente, puesto que no se trata de un ingreso o pago al trabajador, como producto de su trabajo.

Asimismo, es importante mencionar que a la entrada en vigor del esquema de teletrabajo, la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), e incluso la Resolución Miscelánea Fiscal (RM) para 2021, no prevén los requisitos para realizar la deducción de los gastos de electricidad e Internet.

Con ello, la deducción de las “herramientas de trabajo” proporcionadas por el patrón a sus empleados tiene como problemática que no existe un comprobante fiscal para soportar la erogación correspondiente, por lo que es de esperarse que el SAT emita reglas al respecto.

3. Controlar jornada laboral. Respetar el derecho a la desconexión de los trabajadores al término de su jornada laboral.

4. Seguridad de la información. Implementar sistemas de seguridad respecto a la información y datos utilizados por los trabajadores.

Asimismo, a continuación, se señalan algunas obligaciones e impactos inmediatos que tendrán los **trabajadores** contratados bajo el esquema de teletrabajo:

1. Cuidado de herramientas de trabajo. Los trabajadores deberán cuidar y conservar en óptimas condiciones las herramientas de trabajo proporcionadas por el patrón con fines laborales.

2. Informar el costo de los insumos. El trabajador deberá informar al patrón respecto de los costos de consumo de los servicios de telecomunicaciones, así como del consumo de electricidad.

3. Mecanismos de supervisión. El trabajador deberá de atender y utilizar los sistemas señalados por el patrón para la supervisión de sus actividades laborales.

4. Protección de datos. El trabajador deberá de atender a las políticas y mecanismos empleados por

el patrón destinados a la protección, uso y almacenamiento de datos.

Con relación a los puntos anteriores, es fundamental revisar las posibles sanciones y repercusiones que tendrían los **patrones**, en caso de no seguir los lineamientos mencionados:

1. Inspecciones del trabajo. Los inspectores del trabajo tendrán las atribuciones correspondientes para comprobar que: **(i)** los patrones lleven el registro de los insumos entregados a los trabajadores; **(ii)** validar que en el caso de que también existan trabajadores bajo el esquema presencial y que realicen las mismas o similares tareas que los empleados bajo el esquema de teletrabajo, los primeros mencionados no obtengan mayores ingresos que los segundos, y **(iii)** que efectivamente se cumpla con las obligaciones mencionadas en los apartados anteriormente indicados.

2. Multas o sanciones. Los patrones que no cumplan con lo establecido en el Capítulo XII BIS “Teletrabajo” de la Ley Federal del Trabajo (LFT), podrán ser acreedores a multas acumulativas que oscilan entre los \$40,000 y \$500,000.

Una vez señalados los impactos tanto para los patrones como para los trabajadores, los pasos a seguir a la entrada en vigor de la reforma de referencia, son los siguientes:

1. Registro de herramientas de trabajo. Los patrones deberán de realizar un registro con base en los datos sobre las herramientas de trabajo proporcionadas a cada trabajador, tanto físicas como digitales.

2. Materialidad del pago de Internet y electricidad. El patrón deberá de contar con la documentación necesaria respecto a los informes entregados por los trabajadores por el consumo de servicios de Internet y de electricidad, así como de la documentación necesaria que ampare el pago de esos servicios a los trabajadores.

3. Mecanismos de control de horario, uso de audio y video. Se deberá de respetar el horario de desconexión de los trabajadores una vez terminada su jornada laboral, así como únicamente la utilización de mecanismos de audio y video para supervisar a los trabajadores en casos extraordinarios, o bien cuando

la naturaleza de las funciones del trabajador así lo requieran.

4. Protección de datos y confidencialidad. Se deberán de implementar mecanismos tecnológicos para salvaguardar la información y datos de los trabajadores generados por consecuencia del desempeño de sus actividades, así como comunicarles a los empleados respecto de esas herramientas que se deberán utilizar de manera obligatoria.

5. Buscar la deducibilidad para efectos fiscales. Contar con toda la información referente al cumplimiento de las obligaciones laborales relacionadas con el otorgamiento de herramientas de trabajo.

En cuanto a la deducción del pago de los servicios de Internet y de electricidad que realizará el patrón en favor del trabajador, para fines de la determinación del impuesto sobre la renta (ISR), es importante estar atentos a las regulaciones que, en su caso, estaría señalando el SAT, y cumplir con los requisitos de deducción aplicables a este tipo de gastos.

Ahora bien, una vez que concluya la contingencia sanitaria actual por la pandemia, es importante que los patrones evalúen y, en su caso, establezcan acuerdos con sus trabajadores, con respecto al esquema laboral que tendrían estos últimos, para lo cual se deberá observar lo siguiente:

1. Regularizar el teletrabajo. Los trabajadores y los empleadores deberán de adecuarse y cumplir con las nuevas obligaciones señaladas en el nuevo régimen laboral de teletrabajo.

2. Elaboración de contratos de teletrabajo. Los patrones deberán realizar las modificaciones necesarias correspondientes al régimen laboral de teletrabajo.

3. Modificación al contrato colectivo de trabajo y/o reglamentos interiores de trabajo. En el caso de que el patrón ya cuente con un contrato colectivo de trabajo, entonces deberá estar consciente de que este nuevo régimen tendrá que formar parte del mismo. Y en caso de que no se cuente con este, se deberán incluir en el reglamento interior de trabajo los mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre los empleados.

4. Seguridad de la información y datos utilizados. El patrón tendrá que implementar mecanismos

que permitan salvaguardar la seguridad de la información y los datos utilizados por los trabajadores que se encuentren bajo el esquema de teletrabajo. Asimismo, el trabajador deberá de cumplir con tales mecanismos.

5. Protección de datos. Se deberán implementar mecanismos para la supervisión del teletrabajo dentro de los cuales el patrón garantice el derecho a la intimidad de los trabajadores, respetando el marco jurídico en materia de protección de datos personales.

CONCLUSIONES

A partir del fenómeno sanitario suscitado en 2020, el *home office* o teletrabajo es, sin duda, un esquema que representará diversos beneficios y una nueva oportunidad de mantener una relación de trabajo óptima.

Esto, considerando que si bien ya se venía utilizando esta forma de trabajo por algunas empresas, a raíz de la contingencia sanitaria mundial se volvió, en muchos casos, en la única opción para continuar con la realización de las actividades y evitar que la economía se detuviera.

Sin duda, el *home office* llegó para quedarse, por lo que era necesaria una Reforma Laboral en materia

del teletrabajo, la cual regulara y esclareciera las reglas, derechos y obligaciones de los patrones, así como de los trabajadores, en esta modalidad, hoy en día imprescindible.

Se destacan de esta Reforma Laboral, los derechos del trabajador a mantener su horario laboral, así como el hecho que el patrón deberá otorgar como “herramienta de trabajo” los gastos que sus empleados tengan que realizar para trabajar desde su casa, específicamente la parte proporcional del servicio de Internet y de electricidad.

En este sentido, y ante la novedad de esta legislación en materia laboral, se vuelve necesario actualizar los contratos de trabajo y los contratos colectivos de trabajo, así como las políticas internas y los controles para entregar las “herramientas de trabajo” a los empleados.

De igual manera, es necesario identificar cómo se deberán efectuar, durante y posterior a la contingencia sanitaria, los pagos de electricidad e Internet, en caso de que los mismos sigan siendo indispensables para que los trabajadores realicen sus actividades, así como asegurarse que se cumplan todos los requisitos fiscales y legales para poder efectuar la deducción de esos conceptos, para efectos de la determinación del ISR. •

Para acceder al Decreto escanee el Código QR

