

# Teletrabajo: Aspectos laborales y fiscales



La pandemia del *coronavirus disease* (Covid-19) generalizó modelos de trabajo que en el regreso a la actividad laboral resultan muy atractivos para los reclutadores en la búsqueda de nuevo talento y también para los trabajadores, pues no necesariamente acuden todos los días a las oficinas del patrón, sino que desarrollan sus actividades total o parcialmente en su domicilio, popularizándose los modelos de trabajo conocidos como *home office*, “esquema híbrido” o “teletrabajo”. Sin embargo, los dos primeros no existen como tal en nuestra legislación laboral mexicana, por lo que el teletrabajo implica una serie de nuevas obligaciones laborales, de adecuación y de revisión de contratos, que es indispensable conocer para prevenir riesgos laborales, de seguridad social y fiscal

64

Colegio de Contadores Públicos  
de México



Afiliado al  
IMCP

Mtro., L.D. y C.P.C. Rodolfo  
Jerónimo Pérez, Integrante  
de la Comisión Técnica Fiscal  
del Colegio de Contadores  
Públicos de México



## ANTECEDENTES INTERNACIONALES DEL TELETRABAJO

Corría 1973 cuando los Estados Unidos de América (EUA) enfrentaron lo que se conoce como la “primera crisis del petróleo”. En octubre de ese año, la Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo (OAPEC, por sus siglas en

inglés) decidió detener las exportaciones de ese hidrocarburo para los países que apoyaron a Israel en la llamada guerra de Yom Kipur, que confrontó a este país con Siria y Egipto, lo cual afectó severamente a los EUA.

En ese entonces existía una gran dependencia mundial de ese combustible, por lo que la medida de la OAPEC ocasionó un aumento de precio del mismo y, por supuesto, su carestía.

Esa reducción en el suministro del petróleo produjo serias afectaciones en la actividad económica en los EUA, lo que provocó que estudiosos, como Jack Nilles, ingeniero de la NASA, plantearan nuevos modelos de trabajo que permitieran una reducción de la movilidad laboral. Él lo plasmó en ideas como la siguiente:

*Si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, los Estados Unidos no tendrían entonces la necesidad de importar petróleo.*

Lo anterior permitiría, según Jack Nilles, una mejor optimización de los recursos no renovables, los cuales son limitados por naturaleza. También sería posible reducir la contaminación, las aglomeraciones en las grandes ciudades y los problemas de movilidad y transporte que ello conlleva. Asimismo, tenía la idea de que era necesario *llevar el trabajo al trabajador*; contrario al modelo laboral de ese entonces.

Jack Nilles implantó sus ideas en la aseguradora donde trabajaba en esos años, con la premisa de conectar los teclados y las pantallas —considerando la escasa e incipiente tecnología de esa época— con estaciones remotas a la sede de la empresa. Así, cada trabajador podría laborar sin presencia física.

Sus ideas innovadoras quedaron plasmadas en su obra *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, publicada en 1976, con lo que surgió, no el primero, pero sí, quizás, el más sólido antecedente laboral de lo que hoy se denomina teletrabajo. De hecho, Jack Nilles es conocido como el padre del teletrabajo.

Otros eventos relevantes de este modelo de trabajo fueron los siguientes:

**1.** El terremoto de los Ángeles en 1984, que ocasionó una gran destrucción de rutas y afectación a los medios de transporte, lo cual provocó que las empresas buscaran mecanismos para que los trabajadores pudieran laborar desde su casa.

**2.** Clear Air Act de 1999: La Ley Federal de Calidad del Aire de los EUA, que exige reducir los viajes de trabajo en un 25%.

**3.** Los atentados del 11 de septiembre de 2001. Este triste acto, que destruyó las Torres Gemelas y ocasionó la muerte de gran cantidad de personas que ahí laboraban, generó una ola de creciente temor ante las amenazas de nuevos posibles ataques terroristas, originando que muchas empresas buscaran mecanismos de trabajo que no requirieran la presencia física en sus instalaciones.

**4.** Y, por supuesto, la crisis sanitaria originada por la pandemia del Covid-19, que redujo al máximo las actividades presenciales, con excepción de aquellas consideradas como esenciales.

Existen otros eventos que impactaron la evolución de este esquema laboral; sin embargo, cito algunos de los más representativos que originaron diversos cambios a nivel internacional. Entre estos, en 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 177, considerado como el primer antecedente del trabajo a domicilio, que contiene también algunos elementos de trabajo a distancia.

Asimismo, entre 1997 y 2017 se regularon diversos aspectos en la materia en países como Brasil, con la Ley 13467 emitida en 2017; Argentina y Colombia.

## REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN MÉXICO

Hasta 2011, no existía en nuestra Ley Federal del Trabajo (LFT) ninguna disposición que regulara el teletrabajo, ni el *home office* ni los esquemas híbridos. Esto fue así toda vez que, por costumbre o idiosincrasia laboral, el trabajo requería su ejecución en las instalaciones o lugares designados por el patrón, es decir, en la modalidad presencial.

Eran muy pocas las empresas que tenían implantadas políticas flexibles en las cuales se permitiera a los trabajadores laborar unos días en la oficina y otros en casa. De modo que, al no ser un esquema generalizado, no estaba tampoco regulado en la LFT.



Lo más parecido, que sí estaba regulado en la LFT a esa fecha, era el trabajo a domicilio, el cual se encontraba descrito en el numeral 311 de la siguiente forma:

**Artículo 311.** Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

66

Se puede apreciar de lo anterior que el trabajo a domicilio se desarrollaba de forma habitual en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata del patrón. Por ejemplo, los trabajadores que embolsan o empaquetan productos desde su casa. Y el segundo párrafo del citado artículo era claro al indicar que, si el trabajo se ejecutaba en condiciones distintas, entonces quedaría afecto a las disposiciones generales de ley. Es decir, la LFT solo preveía el trabajo presencial y el trabajo a domicilio.

Ahora bien, mediante reforma publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2012, se introdujo un nuevo segundo párrafo al artículo 311 de la LFT para indicar que también se consideraba como trabajo a

domicilio el que se realizara a distancia incorporando Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). En consecuencia, el hasta entonces segundo párrafo pasó a ser el tercero:

**Artículo 311.** Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

**Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.**

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

(Énfasis añadido.)

En esta reforma a la LFT, se puede apreciar que seguía considerando solo dos modalidades de trabajo: El presencial y el trabajo a distancia, incorporándose como modalidad de este último, el trabajo realizado mediante el uso de las TIC. Es decir, aquel que requiere de tecnologías de la información y uso de *software*, plataformas, *laptop*, equipos de escritorio, tabletas, celulares, etcétera.

Esta fue la regulación vigente desde el 30 de noviembre de 2012 hasta el 2020, cuando nuestro



planeta se vio acorralado por la contingencia de salud originada por el Covid-19, que ocasionó una parálisis de las actividades no esenciales, semáforos de confinamiento y medidas sanitarias.

Muchas empresas se vieron obligadas a cerrar, otras tuvieron que detener total o parcialmente sus actividades presenciales y entrar a formas de trabajo 100% virtual, o bien mediante esquemas híbridos, asistiendo solo algunos días a la oficina en forma escalonada. Esquemas que, como se puede apreciar, respondieron a necesidades originadas por la pandemia, pero que no estaban regulados en nuestra LFT.

Debido a este entorno, en 2021 se plantearon y efectuaron, en México, diversos cambios en materia laboral, como la reforma sobre la subcontratación y la relacionada con el teletrabajo, que nos interesa en este caso. Esta fue publicada en el DOF del 11 de enero de 2021 mediante 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”.

Con la citada reforma se eliminó el segundo párrafo del artículo 311, que consideraba como una variante del trabajo a domicilio el que se efectuara mediante el uso de TIC, para crear el Capítulo XII Bis denominado “Teletrabajo”, que comprende del artículo 330-A al 330-K.

En este sentido, el artículo 330-A de la LFT prevé que el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que tiene las siguientes características:

1. El desempeño de actividades en forma personal, remunerada y subordinada en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón.
2. No se requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo.
3. Se utilizan, primordialmente, las herramientas de las TIC entre el trabajador y el patrón.

Para estos efectos, las TIC se consideran como el conjunto de servicios, infraestructura, redes, *software*, aplicaciones informáticas y dispositivos, cuyo propósito es facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo; así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar dicha información.

De lo expuesto, pareciera ser que la modalidad de teletrabajo implica laborar en su totalidad en el domicilio o lugar destinado por el trabajador y en ningún caso este se presentaría en las instalaciones del patrón. Sin embargo, los dos últimos párrafos del citado numeral 330-A señalan lo siguiente:

**Artículo 330-A. ...**

...

**Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.**

**No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.**

*(Énfasis añadido.)*

Ahora bien, puede apreciarse que el teletrabajo no necesariamente comprenderá el trabajo subordinado realizado 100% desde el domicilio del trabajador, sino que también será considerado como tal aquel que en forma habitual se desarrolle en más del 40% en el domicilio del trabajador y que requiera para su desempeño el uso de las TIC.

Por ejemplo, piense en una empresa que posterior a la pandemia haya flexibilizado su política laboral y que permita que el trabajador se conecte uno o dos días a la semana desde su casa, considerando que la jornada laboral sea de lunes a viernes, es decir, semana inglesa. En este contexto, el trabajador desempeñaría el 40% de sus actividades en su domicilio, por lo que no sería teletrabajo.

Sin embargo, imagine ahora que el trabajador solo acude dos días a la oficina y tres días labora desde su casa, realiza videollamadas y se conecta a la Intranet de la empresa, etc. En este supuesto, más del 40% de sus actividades subordinadas las realizará en su domicilio, por lo que quedará regulado como teletrabajo.

Expuesto esto y con base en la Reforma Laboral, es posible apreciar que actualmente la LFT contempla tres esquemas: **(i)** el trabajo presencial; **(ii)** el trabajo a domicilio, y **(iii)** el teletrabajo. Los conocidos como

*home office* y “esquemas híbridos” deberán ser distinguidos y clasificados en alguna de las modalidades mencionadas.

De acuerdo con esto, en caso de ubicarse en la modalidad de teletrabajo, la empresa tendrá que adecuar las condiciones laborales mediante contrato por escrito y, dentro de dichas condiciones, entre otros, se debe señalar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 330-B de la LFT, el equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo este esquema de trabajo, los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, entre otros.

Asimismo, la modalidad de teletrabajo debe formar parte del contrato colectivo de trabajo en caso de existir sindicato y, de no haberlo, los patrones deberán incluir este esquema en su reglamento interior, así como establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto con las personas trabajadoras que desempeñen sus labores en dicha modalidad.

Además, los patrones que adopten la modalidad de teletrabajo deberán cumplir diversas obligaciones especiales, de las cuales destacan las siguientes:

1. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, como el equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
2. El patrón debe asumir los costos derivados del teletrabajo, lo cual incluye el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de luz.
3. Llevar un registro de los insumos proporcionados a los trabajadores.
4. Implementar los mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados de los trabajadores en esta modalidad.
5. Respetar el derecho a la desconexión al término de la jornada laboral.
6. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social.
7. Establecer mecanismos de capacitación y asesoría que garanticen la adaptación, aprendizaje y el uso

adecuado de las TIC, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Es importante destacar que el cambio de modalidad de presencial a teletrabajo es voluntario y por escrito, salvo en casos de fuerza mayor. En consecuencia, se puede regresar a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactarse los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para el retorno a esta modalidad.

Finalmente, la LFT prevé la necesidad de la creación de una Norma Oficial Mexicana (NOM) para regular las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados bajo la modalidad de teletrabajo, la cual deberá considerar factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en esta modalidad. Asimismo, los inspectores del trabajo tendrán la facultad de comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a los trabajadores en este esquema, así como constatar el debido cumplimiento de las obligaciones legales mencionadas.

Para tal efecto, a través del artículo segundo transitorio de esta reforma laboral en materia de teletrabajo, se establece lo siguiente:

**Artículo Segundo.** *El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.*

### PROYECTO DE NOM PROY-NOM-037-STPS-2022

Derivado de los cambios citados, el 15 de julio de 2022, se publicó en el DOF el “Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, el cual fue aprobado por el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCNNSST).

Para acceder a  
**PROY-NOM-037-STPS-2022**  
**Teletrabajo (DOF 15-VII-2022)**  
 escanee el Código QR



El objetivo de esta norma es establecer las medidas de prevención de riesgos que deben adoptarse en los lugares donde las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo lleven a cabo sus actividades, con el apoyo de las TIC, cuando laboren en estas circunstancias, al menos el 40% de su jornada laboral semanal.

Para tal efecto, el proyecto de la NOM 037 previó un plazo de 60 días naturales para la recepción de comentarios, sugerencias de cambios, adiciones, o eliminaciones de disposiciones al texto propuesto, tras lo cual la autoridad normalizadora analizará los comentarios y elaborará un proyecto de respuestas. Una vez que estas sean aprobadas por el comité consultivo, se agotarán los procedimientos necesarios ante la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (Conamer) y se publicará la NOM-037-STPS-2022 en el DOF para que su entrada en vigor ocurra en un plazo no menor a 180 días naturales posteriores a esa fecha. Actualmente, queda pendiente la emisión definitiva de esa NOM.

Por lo anterior y a reserva de que se apruebe el proyecto final de la norma, de acuerdo con el proyecto publicado el 15 de julio de 2022, serán 13 millones de trabajadores los beneficiados con este esquema.

Asimismo, de acuerdo con ese proyecto, la citada NOM prevé para el patrón el cumplimiento de diversas obligaciones adicionales, destacando que deberá contar con un listado actualizado de las personas teletrabajadoras, con al menos la siguiente información:

1. Nombre del trabajador.
2. Sexo.
3. Puesto de trabajo.

...la modalidad de teletrabajo debe formar parte del contrato colectivo de trabajo en caso de existir sindicato y, de no haberlo, los patrones deberán incluir este esquema en su reglamento interior...

4. Actividades a desarrollar.
5. Perfil del puesto.
6. Número telefónico de contacto.
7. Domicilio de la persona teletrabajadora.
8. El(los) lugar(es) de trabajo acordado(s) con el patrón, con su(s) domicilio(s) desde donde se realizarán las actividades de teletrabajo.

Ahora bien, toda vez que el trabajo se desarrollará parcialmente en el domicilio del empleado, la NOM requerirá ciertas condiciones del lugar de trabajo, entre ellas, que disponga de conectividad para las TIC, que cuente con condiciones de seguridad y salud en el trabajo, haciendo énfasis en el buen estado de las instalaciones eléctricas, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas. Esto a través de una comprobación física que pudiera realizar el patrón o quien este determine, o bien, como una alternativa, mediante la aplicación de una lista de verificación por las personas trabajadoras bajo este esquema.

Asimismo, se prevé una visita al lugar de trabajo donde se realizarán las actividades o, en su caso, la preparación de una lista de verificación o *check list*, así como la posibilidad de revisión a distancia del lugar de trabajo (con el apoyo de las TIC), entre otros.

Ya que la NOM 037 será de aplicación obligatoria, se prevé que existan organismos encargados de inspeccionar las condiciones de seguridad y salud (no visitarán lugares de trabajo), o bien que el patrón tenga la opción de contratar los servicios de una unidad de

inspección acreditada y aprobada en los términos de la Ley de Infraestructura de la Calidad (LICal) y su reglamento, para evaluar la conformidad con esta norma.

En este orden de ideas, las unidades de inspección acreditadas deberán emitir, cuando el centro de trabajo cumpla con lo previsto en la referida NOM, un dictamen que tendrá una vigencia de dos años, siempre y cuando no sean modificadas las condiciones que sirvieron para su emisión.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

De acuerdo con lo expuesto, la Reforma Laboral implica analizar desde diversas aristas los esquemas de trabajo para definir claramente qué nuevas responsabilidades se tendrán en caso de que parte o la totalidad de los trabajadores quede comprendida bajo la modalidad de teletrabajo.

Como se mencionó, el patrón tendrá que proporcionar las herramientas de conectividad, sillas ergonómicas, etc., y cumplir con las diversas obligaciones que prevé la LFT relacionadas con el espacio donde el trabajador prestará sus servicios, cuidar los listados de verificación y, en su oportunidad, cumplir y dictaminarse para efectos de la NOM 037, una vez que la misma haya sido aprobada.

Por lo que se refiere a la parte proporcional de la conectividad y gasto de luz que el patrón deberá reembolsar, se deberá analizar cuidadosamente la forma de documentarlos. Una manera sería que el patrón reembolse directamente en el Comprobante Fiscal Digital por Internet o Factura Electrónica (CFDI) de nómina del trabajador la parte proporcional que se comprometa a cubrir. En tal caso, será importante analizar si se documentará también como herramienta de trabajo o si se considerará un ingreso acumulable para el trabajador.

Si tales conceptos se toman como ingresos del trabajador, se deberá timbrar en el CFDI de nómina, en el campo "Tipo otro pago" del nodo "Otro pago", con la clave "999", es decir, pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados.

Adicionalmente, como ya se comentó, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se deberán

realizar los cambios correspondientes a fin de que los trabajadores queden registrados en esta modalidad de teletrabajo

Finalmente, el teletrabajo implicará también analizar sus efectos desde el punto de vista de las contribuciones locales sobre nómina. Por ejemplo, en caso de un trabajador que antes prestaba sus servicios a su patrón en la Ciudad de México y que en esa entidad recibía el pago de su nómina, pero derivado de la adopción del esquema del teletrabajo prestará sus servicios, total o parcialmente, en su domicilio ubicado en el Estado de México.

Bajo este supuesto, el artículo 156 del Código Fiscal de la Ciudad México (CFCDMX) prevé que se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nómina (ISN) las personas físicas y morales que, en la Ciudad de México, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se les otorgue.

Esto ocasionará que el patrón cause el ISN en la Ciudad de México por ser el lugar donde paga la nómina y, adicionalmente, que se encuentre obligado al pago del impuesto sobre erogaciones por remuneraciones al trabajo personal previsto en el Código Financiero del Estado de México y Municipios (CFEM), por ser en esa entidad el lugar donde el trabajador prestará sus servicios. Lo anterior en conformidad con el numeral 56 de ese ordenamiento, el cual prevé lo siguiente:

**Artículo 56.** *Están obligadas al pago de este impuesto, las personas físicas y jurídicas colectivas, incluidas las asociaciones en participación, que realicen pagos en efectivo o especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado dentro del territorio del Estado, independientemente de la denominación que se les otorgue.*

...

Como se puede apreciar, son muchas las aristas que deben cuidarse a reserva, por supuesto, de que existan otros aspectos a considerar y evaluar en cada caso en particular. No es una reforma menor, hay mucho por hacer para prevenir posibles infracciones en materia laboral o efectos perjudiciales en materia fiscal. •