

## **EL TELETRABAJO EN MÉXICO: DESAFIOS JURIDICOS Y FISCALES\***

### TELEWORKING IN MEXICO: LEGAL AND FISCAL CHALLENGES

María del Rosario Ruiz Moreno\*\*  
Martha Karina Amezcua Luján\*\*\*

---

\* Artículo de investigación postulado el 17/01/2023 y aceptado para publicación el 02/08/2023

\*\* Profesora Investigadora en la Universidad de Guadalajara  
*rosarioruizmoreno22@gmail.com*, <https://orcid.org/0000-0001-6693-5704>

\*\*\* Profesora Investigadora en la Universidad de Guadalajara  
*karina.amezcua@cusur.udg.mx*, <https://orcid.org/0000-0002-6919-0362>



## RESUMEN

El teletrabajo ha sido una forma de laborar desde hace varias décadas. Fue su utilización durante la pandemia global de COVID-19 la que permitió continuar con las funciones profesionales en todo el mundo, trabajando a distancia con el uso de recursos tecnológicos y conexión a internet. Los desafíos que trae consigo su uso involucran aspectos laborales, de seguridad social y fiscales que deben armonizarse y brindar certeza jurídica a trabajadores y empleadores. El objetivo de analizar el teletrabajo es revisar su efecto en la disminución de riesgos de trabajo ocurridos y el impacto de su regulación laboral y fiscal para los patrones que optaron por su utilización. Se aplica el método analítico para estudiar las normas legales y a partir de datos oficiales se realiza un estudio de linealidad entre las variables accidentes de trabajo, accidentes en trayecto y enfermedades de trabajo en función de los años 2019, 2020 y 2021. Se constata que se requiere adecuar los documentos vinculantes de la relación de trabajo, activar mecanismos y controles para la detección, supervisión y protección del teletrabajador. Asimismo, se corrobora que durante dicho período hay una disminución de riesgos de trabajo.

## PALABRAS CLAVES

Teletrabajo, riesgos de trabajo, obligaciones patronales.

## SUMARIO

Introducción.  
Contexto Internacional del Teletrabajo.  
Contexto Nacional del Teletrabajo.  
Aspecto Laboral.  
Aspecto de Seguridad Social.  
Aspecto Fiscal.  
Conclusiones y Propuestas.  
Bibliografía.

## ABSTRACT

*Teleworking has been a way of working for several decades. The use of it during the global pandemic of COVID-19, allowed us to continue with the professional activities around the world- It facilitated remote work with the use of technological resources and internet connection. It brings challenges that involve labor, social security and fiscal aspects that must be harmonized in order to provide legal certainty to workers and employers. Analyzing teleworking can provide the effects it has on the reduction of occupational risks that have occurred, and the impact of labor and fiscal regulations for employers and workers. The analytical method studies the legal norms and, based on official data, a study of linearity is carried out between the variables work accidents, commuting accidents and occupational diseases based on the years 2019, 2020 and 2021. The research verified that there is a need to adapt the binding documents of the employment relationship, activating mechanisms and controls for the detection, supervision and protection of the teleworker by the authorities involved. Likewise, it is corroborated that during this period there is a decrease in work risks.*

## KEYWORDS

*Teleworking, work risks, employers' obligations.*

## Introducción

El concepto de *teletrabajo* se le atribuye al ingeniero norteamericano Jack Nille<sup>1</sup>, en el estudio denominado *Telecommunications-Transportation Tradeoffs* en 1974, en el que sostenía que al evitarse el desplazamiento de los trabajadores hacia sus centros de trabajo podría evitarse a su vez la importación de petróleo, siendo esta la primera ocasión en que se planteaba como una alternativa con ahorros importantes cuyo impacto podría sentirse en toda la sociedad, por lo que algunas empresas transnacionales se aventuraron a tal experiencia<sup>2</sup>.

La expansión del internet en la década de los noventa y el incesante y vertiginoso desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) fueron creando un entorno capaz de asumir el desafío y cambios sin precedentes en el año 2020, que obligó al aislamiento forzoso a millones de personas en el mundo. Antes de la pandemia, el *teletrabajo* ya se utilizaba como una forma de facilitar la prestación de servicios, aunque la escala de uso era apenas representativa principalmente porque esta modalidad de trabajo no era parte de las políticas de las empresas y no se contaba con las herramientas tecnológicas para su realización, por lo que la imposición de las medidas de distanciamiento social aplicadas de forma oficial contribuyó de forma contundente a ver en el teletrabajo una alternativa de solución para poder continuar adelante ante el surgimiento de la pandemia por COVID-19, desempeñando el trabajo a distancia.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para abril de 2020<sup>3</sup>, el 11.7% de empleados trabajaron de forma remota, continuando en 2021<sup>4</sup>. Es importante señalar que, al utilizarse esta modalidad para la ejecución de tareas, los trabajadores –tanto subordinados como independientes– dejaron de utilizar el espacio físico que sus empleadores o clientes tenían señalado como predeterminado para llevar a cabo las actividades contratadas y que estaban relacionadas con el tipo de puesto, tareas e incluso categoría dentro de la escala organizacional, o bien por las actividades contratadas, en el caso de los independientes; por lo que las instalaciones de la empresa o del lugar que fuera establecido o designado se convertían en el *lugar de trabajo*, incluso si fuera un lugar público –cafeterías, oficinas de cotrabajo, entre otros– o regularmente el propio domicilio del prestador de servicios.

En vista de ello, en esta investigación se identifican las implicaciones en las áreas laboral, de seguridad social y fiscal que se involucran en las relaciones de trabajo a distancia, para lo cual se analizan los lineamientos existentes en México que regulan el *teletrabajo*, del que se da el supuesto cuando una parte de las tareas encomendadas o incluso la totalidad de éstas se lleva a cabo en un lugar distinto al originalmente predeterminado. De igual modo se examinaron las bases de datos del IMSS correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021, en las que se determinó el porcentaje de los trabajadores en el que se registraron accidentes de trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades de trabajo; asimismo se efectúa un análisis de linealidad que incorpora la predicción de dichas variables en función de los años antes señalados con el objetivo de dar mayor precisión del cambio que pueda observarse en éstas.

1 Ingeniero al servicio de la National Aeronautics and Space Administration (NASA).

2 Choudhury, Prithwiraj, "Our Work-from-Anywhere Future". *Harvard Business Review*. 98 (6), noviembre-diciembre 2020, pp. 59-67. [Consulta: 15 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>

3 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Encuesta Sobre el Impacto Generado por COVID-19 en las empresas (ECOVID-IE)". México, INEGI, julio 2020, p.36. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/>

4 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las empresas, Resultados del segundo evento", INEGI, enero 2021, p.20. [Consulta: 06 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecovidie/doc/PRECOVIDIER2.pdf>

El teletrabajo también es entendido en la Ley de Trabajo a Distancia española como el “trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías”<sup>5</sup> De conformidad con la Real Academia Española, el *teletrabajo* se define como el “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”<sup>6</sup>, por tanto, implica *cambiar* el lugar de trabajo predeterminado por el empleador aunado al uso de tecnología con conexión a internet, tales como computadora, tableta o teléfono celular, con independencia del lugar en el que se ejecuten las actividades encomendadas a distancia.

Por su parte, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) se define como la forma de organización laboral subordinada en la que el desempeño de actividades remuneradas se ejecuta o realiza en lugares distintos al domicilio de la empresa o establecimiento del patrón, sin requerirse la presencia física del trabajador y se hace uso de tecnologías de la información y comunicación fundamentalmente<sup>7</sup>. Bajo esta definición se incorporan como formas del teletrabajo las modalidades: virtual, en línea e híbrida.

A partir de lo anterior, se hace necesario determinar si existe alguna diferencia entre las designaciones antes mencionadas con el *trabajo a domicilio*, que se caracteriza por existir un lugar predeterminado para el desarrollo de las actividades al momento de contratación y por alguna razón previamente explicada, convenida y aceptada por las partes, se fija que la mayor parte o la totalidad de las tareas pueden llegar a ejecutarse en el domicilio del trabajador; siendo la sentida diferencia con el *trabajo basado en el domicilio*, cuando la vivienda del trabajador se considera *desde el inicio el lugar de trabajo principal fijado para el desarrollo de actividades prestadas*. Asimismo, esta modalidad no necesariamente implica el uso de tecnologías de la información y comunicación, mientras que en el teletrabajo el uso de tecnología con conexión a internet es indispensable.

Entonces, se puede afirmar que el *trabajo a domicilio* y el *teletrabajo* fueron dos modalidades que surgieron como una alternativa que permitió a trabajadores y patrones continuar laborando a distancia, aun de forma parcial. De acuerdo a la nota técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Desafíos y Oportunidades en América Latina y el Caribe*<sup>8</sup>, entre el 20 y el 30 por ciento de los trabajadores asalariados desarrollaron sus tareas bajo la modalidad de *trabajo a domicilio* en países como Costa Rica, Argentina, Chile, Brasil, Uruguay y Perú, lo que representa un aproximado de 23 millones de trabajadores que usaron el *teletrabajo* como el medio de continuar activos durante la pandemia global vivida en el año 2020.

En el informe precitado no se presentan datos de nuestro país. Al respecto, de acuerdo con la información que proporciona el INEGI en la Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML)<sup>9</sup>, el 23.5% de la población trabajaba desde casa, de los cuales el

5 España. Ley de Trabajo a Distancia, *Boletín Oficial del Estado*, núm 164, Ley 10/2021. BOE-A-2021-11472, Gobierno de España, 9 de julio de 2021, p. 82540.

6 Real Academia Española. “Teletrabajo”, *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed, [Consulta: 07 de junio de 2022]. Disponible en: <https://dle.rae.es>

7 México. Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*. Honorable Congreso de la Unión, 2021, Artículo 330 - A 8 Maurizio, Roxana, *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. OIT Américas, 2021. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)

9 INEGI, “Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML)”, *INEGI*, 23 de julio de 2020. [Consulta: 06 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovidml/2020/doc/ecovid\\_ml\\_presentacion.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovidml/2020/doc/ecovid_ml_presentacion.pdf)

70% contaba con el equipamiento necesario, el 27% tomó algún curso de capacitación para el desarrollo del trabajo y un 84% manifestó que contaba con las condiciones de seguridad e higiene. En contraste, la encuesta detalla que alrededor de 6.1 millones de mexicanos fue suspendido de su trabajo, de los cuales solo el 44.2% recibió al menos una parte de su ingreso habitual. Definitivamente la pandemia y sus consecuencias no se vivieron igual en todos los sectores, ya que en otra encuesta realizada por el INEGI en 2020<sup>10</sup> se indica que el trabajo en casa solo fue adoptado por el 12.2% de los negocios en México, de los cuales el 44.8% fueron las empresas más grandes en comparación con las pequeñas y medianas que solo lo hicieron en un 19%, y las microempresas solo pudieron aprovechar este esquema en apenas un 11.2%.

Sin duda, en México la crisis de la pandemia dejó amplias repercusiones que evidenciaron la falta de preparación para enfrentar la combinación de factores sanitarios, humanos y económicos, que demostraron la vulnerabilidad de la sociedad en la que vivimos constantemente expuestos, de cuya experiencia se ha aprendido como país a sobrellevar la situación a prueba y error, dejando claro por los miles de personas que fallecieron<sup>11</sup> que el aislamiento no era suficiente y que el distanciamiento social y el cubrebocas se habrán de convertir, por temporadas o en cada rebrote, en la medida que al parecer acompañará el día a día nacional. Sin embargo, también se generó una nueva forma de laborar con implicaciones en materia laboral, seguridad social y fiscal para empleadores y trabajadores.

## Contexto Internacional del Teletrabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ha celebrado un convenio que de forma clara y específica regule el teletrabajo, sin embargo, existe el *Convenio sobre trabajo a domicilio*, 1996<sup>12</sup>, el cual consiste en dieciocho artículos que hablan de las generalidades, de los “estándares” o ideales que debe garantizar a los trabajadores esta modalidad, como la no discriminación y el respeto a los derechos y a regular en las legislaciones nacionales este tipo de actividades. Cabe destacar que dicho convenio no ha sido ratificado por México, y de los países de América solo Argentina lo ha hecho, siendo solamente un total de trece países que lo han ratificado desde entonces.

También, emitió a manera de complemento la *Recomendación sobre el trabajo a domicilio*, 1996<sup>13</sup>, que consta de treinta artículos en los que aborda aspectos más específicos y detallados, tales como edad, remuneración, derecho a sindicalismo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y protección a la maternidad, licencias y solución de conflictos, entre otros.

Cabe señalar que el teletrabajo supone para las empresas un incremento en la productividad y disminución de costos operativos<sup>14</sup>. Perspectiva que también se sustenta en lo propuesto

10 INEGI, “Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las empresas. Resultados del segundo evento”. INEGI, enero 2021.

11 Total acumulado de 343,716 personas fallecidas a la fecha de consulta 17/09/22 en Conacyt, “Covid 19 México”, Gobierno de México, México, 2022. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en <https://datos.covid-19.conacyt.mx/>

12 Organización Internacional del Trabajo [OIT]. “Convenio No. 177. Convenio sobre trabajo a domicilio, 1996”, *Organización Internacional del Trabajo*, 1996. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

13 OIT, “Recomendación No. 184. Recomendación sobre trabajo a domicilio, 1996”, *Organización Internacional del Trabajo*, 1996. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184)

14 Organización de las Naciones Unidas, “Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia: OIT/OPS”, 02 de febrero 2022. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: <https://mexico.un.org/es/170612-urge-proteger-la-salud-de-quienes-trabajan-distancia-oitops>

por Choudhury, quien a partir de su estudio efectuado en empresas que han adoptado modelos de trabajo remoto o mayoritariamente, incluso híbrido, considera como beneficio para las organizaciones el aumento en la productividad y la reducción de costos; de igual manera observó beneficios en los trabajadores de empresas como Tata Consultancy Services (TCS), Twitter, Facebook, Shopify, Siemens, entre otras que implementan el trabajo a distancia permanente<sup>15</sup>.

Por su parte, la OIT destaca beneficios del teletrabajo, entre los que se encuentran la reducción del tráfico de vehículos y del tiempo de desplazamiento, variables que guardan relación con accidentes de trayecto, como repercusiones en la salud física, psicológica y de bienestar social de los trabajadores que “pueden derivar en aislamiento, agotamiento, depresión, violencia doméstica, lesiones musculoesqueléticas y de otro tipo, fatiga ocular, aumento del consumo del tabaco y alcohol, exceso de tiempo sentados ante una pantalla, y causan un aumento nocivo de peso”<sup>16</sup>, estas últimas relacionadas con enfermedades de trabajo.

## Contexto Nacional del Teletrabajo

A partir del análisis de normas legales existentes en México que regulan el *teletrabajo* se presenta una reflexión sobre los principales aspectos en que las modalidades de trabajo a distancia —el *teletrabajo* y el *trabajo a domicilio*— vinieron a cambiar en México el entorno laboral, de seguridad social y fiscal previamente conocido.

## Aspecto Laboral

En el ámbito laboral la pandemia golpeó fuertemente a toda la población; las personas perdieron el trabajo y por tanto su sustento, otras vieron mermados sus ingresos por reducción de jornada y/o salario y los menos pudieron a través del *teletrabajo* mantener su empleo cambiando drásticamente su forma de vida. Incluso quienes pudieron continuar con sus empleos por estar sus actividades catalogadas como esenciales vivieron la otra cara de la moneda, especialmente todos aquellos que estaban vinculados a los servicios de salud. La afectación laboral no fue exclusiva para los trabajadores con un empleo formal; la informalidad y los independientes también vivieron la crisis, el COVID-19 castigó de forma importante algunos segmentos como el de turismo, el deporte, la cultura y las artes, así como la industria manufacturera, el comercio minorista, entre otros.

Si bien ya de forma previa a la crisis sanitaria las compras en línea comenzaban a marcar una tendencia ascendente, el crecimiento de este sector ha venido a reestructurar el comercio minorista durante y post pandemia, algo similar ha ocurrido con los servicios de entregas de comida y víveres, la instalación de cajas automatizadas para evitar el contacto físico en algunas tiendas, y una serie de medidas que permitieron la reducción de plazas y el incremento del uso de plataformas y tecnologías que automatizaron la prestación de los servicios. Hasta el día de hoy en que se ha regresado oficialmente a la normalidad e incluso han concluido las medidas estrictas de protección, se prevé que ciertos cambios implementados no tendrán reversa.

En lo referente a este aspecto, todo parece indicar que el *teletrabajo* llegó para quedarse. Sin embargo, no se puede dejar de lado que este tipo de trabajo ha hecho más profunda la brecha de desigualdad existente por diversos factores, como son la educación, las habilidades tecnológicas y digitales, o los recursos necesarios para ejecutar las tareas.

<sup>15</sup> Choudhury, Prithwiraj, *op. cit.*, pp. 59-61.

<sup>16</sup> Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, párr. 5.

Al inicio del cambio, la transición representó una dificultad importante para un gran número de familias que tuvieron que adaptarse y compartir en el hogar los equipos de comunicación con los que contaban, internet, celulares y computadoras, para estudiar y trabajar. En la Encuesta Nacional sobre disponibilidad y uso de tecnologías para la información (ENDUTIH)<sup>17</sup> se localizan los datos recopilados acerca del tema durante el año 2020: entre otros, el acceso a internet de 84.1 millones de personas, de los cuales el 72% de la población era mayor de 6 años; y como medios para conexión más usados, en el orden de importancia los celulares inteligentes con el 96%, uso de laptop 33.7%, y televisor con acceso a internet el 22.2%.

El internet sin duda se convirtió en el servicio indispensable para la correcta ejecución del *teletrabajo* en las diferentes modalidades propuestas por Nuria Giniger<sup>18</sup>, de entre las que se destaca el *off line*, que consiste en actividades encomendadas u objetivos trazados que deberán ser terminados y entregados al empleador en un plazo estipulado, y el *on line*, en donde las tareas se realizan por el trabajador como si estuviera en la empresa mediante un dispositivo que monitorea su presencia y/o actividades realizadas de forma constante y con respuesta automática con su centro de trabajo.

En torno al tema, abunda Giniger que existen ventajas palpables para el trabajador que realiza sus labores desde la “comodidad” de su hogar, aunque este aspecto es sumamente subjetivo en virtud de que la mayoría de los hogares no cuentan con un lugar idóneo y específico para trabajar, por lo que se ha convertido la sala, el comedor y hasta la recámara en una oficina improvisada, pero en contrapeso trajo a la par para los trabajadores la eliminación de los gastos de traslado y el tiempo invertido en los trayectos, así como la flexibilidad de planear las tareas y administrar la conveniencia, las actividades a realizar y armonizar incluso las relaciones familiares. Por su parte, los empleadores también recibieron beneficios de esta modalidad, como lo es un ahorro en gastos fijos por concepto de arrendamiento de oficinas y pagos de servicios inherentes al sostenimiento de los centros de trabajo.

Ante esta tendencia al alza del trabajo a domicilio, México establece una reforma importante de la LFT, específicamente del artículo 311 y la adición del capítulo XII Bis, artículos del 330-A al 330 K<sup>19</sup>. Dichas disposiciones dejan asentadas las bases mínimas que deben satisfacerse para la prestación de los servicios bajo esta modalidad en beneficio de los trabajadores, así como sus responsabilidades, que por su pertinencia y relevancia se resumen a continuación:

1. Recibir los equipos necesarios para realizar las actividades laborales.
2. Condiciones de trabajo plasmadas en un contrato de trabajo.
3. Percibir su salario y pago en la forma y fechas estipuladas.
4. Pago de los servicios de telecomunicación y la parte proporcional del consumo de electricidad necesarios para la ejecución de su trabajo.
5. Mecanismos que preserven la seguridad de la información y los datos de las personas que laboran en esta modalidad.

17 INEGI, Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) y el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), “Comunicado de Prensa Núm. 352/21. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y uso de Tecnologías para la Información (ENDUTIH)”, INEGI, 22 de junio 2021. [Consulta: 27 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH\\_2020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf)

18 Giniger, Nuria, “Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia”, *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, volumen 4, número 1, Instituto de Estudios de América Latina enero a junio 2020, pp. 24-39.

19 Honorable Congreso de la Unión, “Decreto por el que se reforman el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia del Teletrabajo”, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de enero de 2021. [Consulta: 5 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://www.dof.gob.mx>



6. Desconexión al término de la jornada laboral.
7. Mantener sus derechos a la seguridad social.
8. Capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de las tecnologías requeridas.
9. Mantener una relación equilibrada a fin de gozar un trabajo digno o decente, y
10. Garantizar una perspectiva de género que permita la vida personal y familiar con la laboral.
11. Condiciones especiales de seguridad y salud en el trabajo que considere los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que puedan causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de los trabajadores bajo esta modalidad.

Asimismo, en el artículo 330-F de la legislación en comento se establecen además como responsabilidades de los empleados:

- a) Cuidar de los equipos y materiales que reciban por parte de sus patrones.
- b) Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Utilizar los mecanismos y sistemas operativos que los empleadores dispongan para la supervisión de sus actividades, y
- d) Atender los mecanismos de protección de datos utilizados en las actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

En la letra, contar con una legislación que regule el *teletrabajo* y a su vez el *trabajo a domicilio* pone sobre la mesa la intención de darles certeza jurídica a actividades o modalidades del trabajo a distancia que, si bien ya se realizaban antes de la pandemia, se manejaban exclusivamente mediante acuerdos verbales, no siempre plasmados en un contrato, realizados entre la parte empleadora y la trabajadora.

Con frecuencia las empresas que realizaban este tipo de operaciones eran compañías transnacionales con relaciones comerciales con otros países o continentes, que las planificaban a modo y de forma directa con el personal involucrado, sin definir reglas rígidas para la prestación de los servicios, y retribuían a manera de “compensaciones”, sobre todo por realizarse muchas de ellas en horarios poco convencionales para nuestro país por las diferencias horarias de los clientes o socios comerciales.

Ya en la etapa del confinamiento durante la pandemia y el distanciamiento social, al inicio sorpresivo, hubo que adaptarse y capacitarse rápidamente en el uso de plataformas y realizar adecuaciones a los sistemas de trabajo. Para algunos el cambio se volvió “cómodo” al no tener que salir de casa, ni cumplir con un código de vestimenta; para otros fue complicado por el tema de la convivencia, así como la falta de equipo y espacios apropiados.

Ante el incremento en 2020 del teletrabajo en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) propuso una serie de medidas preventivas a través del comunicado número 013/2020 del 27 de marzo de 2020, instando a que las empresas y trabajadores mantuvieran sus actividades habituales frente al COVID-19, apuntando al respecto:

La modalidad de teletrabajo, también conocida como “home office”, es una alternativa para que empresas y trabajadores mantengan sus actividades habituales, al tiempo de cumplir con las medidas preventivas de distanciamiento social frente al Covid-19. En uno de los módulos hay consejos y un kit de herramientas para aprovechar el teletrabajo.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Secretaría de Trabajo y Previsión Social, “Comunicado número 013/2020”, 27 de marzo de 2020, párr. 5. [Consulta: 01 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-013-2020>

Lo que sí es claro, es que la modalidad del *teletrabajo* vino a transformar la forma tradicional de hacer las cosas y permanecerá como una alternativa que permite trabajar en cualquier lugar en que patrón o empleado se encuentren. En la actualidad, a esta modalidad de trabajo se le considera una ventaja atractiva para las nuevas generaciones, porque les permite conseguir empleos cien por ciento en línea o híbridos.

Finalmente, las preguntas que continúan sin una respuesta clara en el ámbito laboral son: ¿todos los empleadores están cumpliendo las disposiciones establecidas en la LFT en materia del *teletrabajo*?; ¿habrá inspecciones o revisiones por parte de la autoridad laboral para verificar las condiciones de trabajo de los trabajadores a distancia?; ¿realmente los patrones están entregando las ayudas para luz e internet que establece la reforma a la LFT?; ¿les proveyeron mobiliario y equipo apropiado a los trabajadores para desarrollar sus actividades?; ¿cómo podrían realizarse las inspecciones, sin un domicilio exclusivo que visitar?; y en todo caso, ¿los trabajadores bajo esta modalidad conocen sus derechos? Dichas interrogantes aún carecen de una respuesta que permita regular plenamente el *trabajo a domicilio* y el *teletrabajo* y encontrar una solución sigue siendo una tarea pendiente en este rubro.

En cuanto a las implicaciones laborales, se requieren acciones que den certeza jurídica a este tipo de trabajo; no solo a trabajadores, sino también a patrones, para llevar a cabo la adecuación de los documentos vinculantes de la relación de trabajo, tales como el reglamento interior y la modificación o ajuste a los contratos de trabajo, entre otros, así como la claridad y definición de los medios de contacto y comunicación que permitan ejercer el control y supervisión de los servicios prestados, controles y monitoreo de asistencia, vacaciones, horarios, días de descanso, desconexión, etc.

## Aspecto de Seguridad Social

En México la seguridad social a los trabajadores ordinarios<sup>21</sup> inscritos al régimen obligatorio del Seguro Social es administrada a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La Ley del Seguro Social (LSS) en su régimen obligatorio contempla cinco ramas de aseguramiento que brindan prestaciones en especie y en dinero a los trabajadores. Por su pertinencia con el tema que se analiza, se alude a los artículos 41, 42 y 43 de la LSS<sup>22</sup>, que definen los principales conceptos vinculados a los riesgos de trabajo (RT), quedando contemplados los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

A partir del análisis de los preceptos, se observa que esta rama brinda protección a las actividades que se ejecutan fuera de casa de los trabajadores, como tradicionalmente se ha realizado a través del tiempo, esto es, en las instalaciones que el patrón determina como su asiento principal de negocios, fábrica, tienda, oficinas, locales, entre otras. El ordenamiento jurídico contempla que el trabajador está protegido inclusive desde que sale de “su” domicilio directamente al centro de trabajo y hasta que regresa nuevamente a este.

En virtud de la naturaleza de las actividades realizadas en el teletrabajo, y dado que las mismas se desarrollan regularmente dentro del domicilio particular de los empleados, si es que el contrato así lo tiene estipulado –dejando claro que inclusive pueden estas ser reali-

<sup>21</sup> En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), el artículo 123 se encuentra dividido en dos apartados. El apartado A para los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo que suele englobarse con el término *trabajador ordinario* y el apartado B para los servidores públicos. <sup>22</sup> México. Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, Honorable Congreso de la Unión, 2021, Artículos 41-43. [Consulta: 03 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx>

zadas en el lugar que el trabajador desee, al estar inscritos en el régimen obligatorio del seguro social, la legislación prevé que ante cualquier accidente o enfermedad que le ocurra al trabajador fuera del ámbito laboral, la protección y las prestaciones correspondientes sean otorgadas por la rama de *enfermedades* (E), de conformidad al numeral 91 de la LSS<sup>23</sup> vigente.

Por tanto, al no existir “traslado del trabajador” a ningún centro de labores, ni tampoco el desarrollo o ejecución de actividades del trabajo contratado en las instalaciones signadas como domicilio del patrón, es bastante claro que difícilmente se podría considerar como un accidente de trabajo cualquier percance ocurrido en casa del empleado o bien el lugar en el que se encontrara, siendo solo perceptible, en todo caso, la posibilidad de enfermedades profesionales, en las que el propio empleado tendría que demostrar su “profesionalidad” y acreditarlas como tal ante el IMSS.

Ahora bien, al analizar los datos oficiales del IMSS sobre Salud en el Trabajo durante los años 2020<sup>24</sup> y 2021<sup>25</sup>, se observa una disminución de accidentes de trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades de trabajo<sup>26</sup>. Se destaca que en estos mismos rubros durante el periodo de 2017 a 2019 en México se registraron incrementos en la incidencia de las tres contingencias precitadas. Por otro lado, en materia laboral el registro de puestos de trabajo presentó tendencia al alza en el periodo de 2017 a 2021<sup>27</sup>. A partir de los datos anteriores, se infiere la influencia del teletrabajo en la disminución del registro de accidentes de trabajo, accidentes en trayecto y enfermedades de trabajo en México.

Para constatarlo, se consideraron los datos registrados por el IMSS sobre empresas, trabajadores, incidencia de riesgos de trabajo e indicadores por cada delegación según tipo de riesgo; y se partió de un análisis de linealidad entre los porcentajes de incidencia de las variables –accidentes de trabajo, accidentes en trayecto y enfermedades de trabajo– en función de los años 2019, 2020 y 2021.

El modelo estima claramente una tendencia negativa; esto es, a medida que se pasa del 2019 al 2021, los accidentes de trabajo, accidentes en trayecto y enfermedades de trabajo tienden a disminuir. En el primer caso, accidentes de trabajo, se estimó una disminución del 0.23% por cada año transcurrido (figura 1). En el segundo caso, accidentes en trayecto, se estimó una disminución del 0.07% por cada año transcurrido (Figura 2). Finalmente, en el último caso, enfermedades de trabajo, se estimó una disminución del 3.57% por cada año transcurrido (Figura 3), variables que inciden en los riesgos de trabajo.

A continuación, las gráficas obtenidas del análisis realizado:

23 Ibidem, Artículo 91

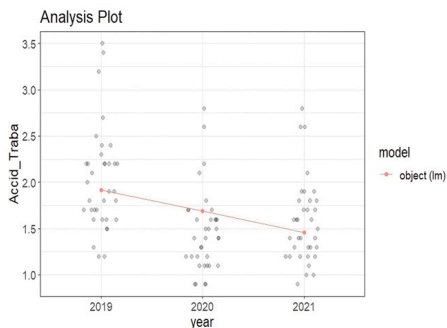
24 Instituto Mexicano del Seguro Social, “Capítulo VI Salud en el Trabajo”, *Memoria Estadística 2020*, IMSS, 2020. [Consulta: 9 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx>

25 Instituto Mexicano del Seguro Social, “Capítulo VI Salud en el Trabajo”. *Memoria Estadística 2021*, IMSS, 2021. [Consulta: 9 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx>

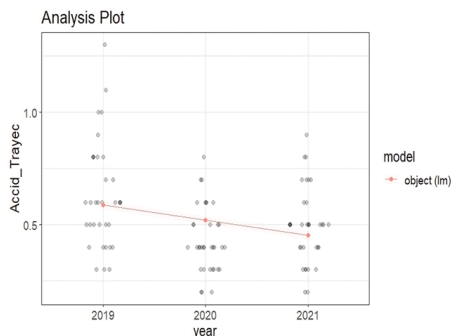
26 La definición de los riesgos de trabajo y en específico de cada uno de estos conceptos se localiza en los artículos 473 al 475 de la LFT, así como en los artículos 41 al 43 de la LSS, respectivamente.

27 Datos obtenidos del sitio Web del IMSS, <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2021>, específicamente de los capítulos VI, “Salud en el trabajo”, de las memorias estadísticas de cada año, del 2017 al 2021

**Figura 1. Accidentes de Trabajo**

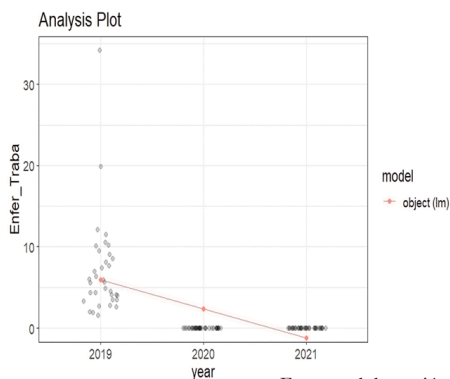


**Figura 2. Accidentes en Trayecto**



Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social<sup>28</sup>.

**Figura 3. Enfermedades de Trabajo**



Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social<sup>29</sup>.

Pese a que la tendencia en la reducción de los riesgos de trabajo vislumbre un panorama favorable para los teletrabajadores y los empleadores, actualmente en México persisten aspectos que continúan afectándolos, tales como acreditar la actividad de traslado por realizarse las actividades en el domicilio particular del trabajador, o la imposibilidad de demostrar la existencia de un accidente o enfermedad de trabajo al ocurrir fuera del ámbito laboral tradicional; dichos factores requieren la implementación de regulaciones que garanticen el desarrollo de las acciones por parte del trabajador que coadyuven a prevenir riesgos laborales inherentes, al igual que los mecanismos para la correcta acreditación de un riesgo de trabajo en la ejecución de la modalidad del teletrabajo.

Bajo la premisa de que los *teletrabajadores* ejecutan sus actividades en sus hogares, la posibilidad de que los patrones disminuyan la incidencia de accidentes de trabajo se incrementa y por tanto la tendencia natural sería que la determinación de la prima anual de riesgos de

28 Instituto Mexicano del Seguro Social, "Acercando al IMSS" [Sitio Web], Gobierno de México, 2021. [Consulta: 10 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx>

29 Ibidem.

trabajo tuviera una tendencia a la baja, hipótesis que favorecería de forma significativa a los patrones que usaran predominantemente esta modalidad.

En este sentido, es conveniente conocer la diferencia en prestaciones de la rama de Riesgo de Trabajo (RT) y la de enfermedades (E), por lo que a continuación se explica de forma breve el diferente tratamiento que en la LSS se prevé para ambas contingencias.

**Tabla 1**

*Comparativo de prestaciones en las ramas del Régimen Obligatorio de Riesgos de Trabajo y Enfermedades*

	RIESGOS DE TRABAJO (RT)	ENFERMEDADES (E)
Requisitos	<p>Sin requisitos previos La única condicionante es estar inscrito en forma previa a que ocurriera un siniestro.</p> <p>En caso de comunicar posteriormente la inscripción, se fincaría un capital constitutivo.</p> <p>La disposición de la LSS que otorga 5 días hábiles al patrón para incidencias –altas, bajas y modificaciones de salario–, no es aplicable en esta rama de aseguramiento.</p>	<p>Trabajadores Permanentes: contar con 4 cotizaciones semanales previas a la enfermedad para el pago de prestaciones económicas.</p> <p>Trabajadores Eventuales: Tener 6 cotizaciones semanales en los últimos 4 meses para el pago de prestaciones económicas.</p> <p>Para prestaciones en especie de índole médico, bastaría estar asegurado. La LSS otorga 5 días hábiles a los patrones para comunicar incidencias –altas, bajas y modificaciones de salario–.</p>
Prestaciones económicas	<p>100% del salario base de cotización (SBC) desde el 1er. día hasta 52 semanas.</p> <p>La pensión por Incapacidad Permanente Total (IPT) será del 70% y en caso de enfermedad profesional se basará en el promedio de salario del último año.</p> <p>Las Incapacidades Permanentes Parciales (IPP) se graduarán a partir del grado de afectación conforme a las tablas de valuación de la LFT, tomando como base el monto de la IPT, pudiendo ir desde una Indemnización global hasta una pensión en función del porcentaje Se adicionará al pago de pensión 15 días de aguinaldo en la IPT.</p>	<p>60% del SBC desde el 4to. día y hasta por 52 semanas. Con una prórroga de 26 semanas más, previo dictamen institucional.</p> <p>Una vez cumplidos estos tiempos se deberán cumplir los requisitos de la rama de <i>Invalidez</i> para poder recibir prestaciones en dinero.</p>

Prestaciones en especie	Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, rehabilitación, aparatos de prótesis y ortopedia.	Atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria.
Muerte	Ayuda de gastos funerarios equivalente a 2 meses de Unidad de Medida y Actualización (UMA).  Pensión de Viudez (40%), Orfandad (20%) o Ascendientes (20%), porcentaje a calcularse a partir del monto que hubiera percibido el propio pensionado.	Ayuda de gastos funerarios equivalente a 2 meses (UMA).  En caso de fallecimiento del asegurado o pensionado, las pensiones a beneficiarios <i>operan bajo los requisitos de la rama de Vida.</i>

Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos por la LSS<sup>30</sup> vigente en 2022.

Como se demuestra en la tabla, para un trabajador contratado bajo la modalidad de *teletrabajo*, su mayor exposición al riesgo será a las *enfermedades profesionales*. Sin embargo, es preciso destacar que desde el momento que el empleado se encuentra fuera del centro de labores permanentes de la empresa, corre el riesgo de que sea susceptible el patrón de *incumplir* con la obligación de asegurarlo, al no ser evidente este tipo de empleado para los ojos revisores de las autoridades laborales, fiscales y/o de seguridad social, por el simple hecho de no estar físicamente en las instalaciones patronales, lo cual los vuelve *invisibles* ante cualquier inspección, revisión o fiscalización.

Al respecto de lo anterior, de acuerdo a la información proporcionada por la propia STPS en el Programa de Inspección 2020, las inspecciones de trabajo se incrementaron de 26 mil 475 a 30 mil 892 lo que representó un incremento del 17% respecto a la meta original<sup>31</sup>, destacando que al menos 19 mil visitas estuvieron directamente relacionadas a la emergencia sanitaria, pese a lo cual no se puede verificar que estas inspecciones hayan detectado que los trabajadores a domicilio se encontraran laborando en óptimas condiciones.

Por otro lado, es innegable el crecimiento de la informalidad en México. De acuerdo al INEGI en su Boletín 790/22<sup>32</sup>, en 2021 la economía de este sector participó con 23.7 % del PIB nacional, mientras que en 2020 la participación fue de 21.8 %, lo que representó un aumento de 1.9 puntos porcentuales.

Es indudable que los países de América Latina y el Caribe, desde antes de que iniciara la pandemia, ya formaban parte de las economías con un alto índice de informalidad laboral en casi un 56% en promedio. Esta cifra se incrementó hasta un 62% aproximadamente a con-

30 México. Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, Honorable Congreso de la Unión. 2021.

31 Secretaría Del Trabajo Y Previsión Social [STPS], "Boletín de prensa 038/2021", Gobierno de México, 30 de marzo de 2021, párr. 9. [Consulta: 06 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/presenta-stps-programa-de-inspeccion-2021-con-una-meta-de-40-mil-visitas>

32 Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], "Actualización de la Medición de la Economía Informal 2003-2021, Preliminar. Comunicado de Prensa Núm. 790/22", INEGI, 19 de diciembre de 2022. [Consulta: 06 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/MDEI/MDEI2021.pdf>

secuencia de la misma, de acuerdo a estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)<sup>33</sup>, ya que pese a la reapertura económica post COVID, esta no ha sido igual para todos los sectores.

De la situación anteriormente planteada, se detonan múltiples interrogantes acerca de las medidas que deban establecerse por parte de las autoridades, con el objeto de asegurar que este segmento de trabajadores reciba las prestaciones a las que tiene derecho y no queden al arbitrio de la voluntad de un empleador en torno a su situación laboral. En países como España ya se observan acciones al respecto, tal es el caso de la obligación para los patrones de efectuar el registro de la jornada diaria que favorece el derecho del trabajador a la desconexión digital, necesaria en la prevención de afectaciones de salud<sup>34</sup>.

Por otro lado, en lo que respecta a las aportaciones de seguridad social que realizan los patrones y los trabajadores, ante la falta de reglas claras respecto del teletrabajo, se discurre que la obligación patronal de contribuir al pago de los servicios de internet y electricidad, ayudas impuestas por la legislación laboral, de ninguna manera representa un ingreso para el trabajador; por lo que no debe considerarse como parte integrable del SBC para el pago de las aportaciones de seguridad social. Al respecto de este tema se abunda en el siguiente apartado en el que se analiza también el impacto que este mismo concepto puede generar respecto del Impuesto sobre la Renta (ISR).

## Aspecto Fiscal

Una vez analizado el ámbito laboral y de seguridad social, se revisan los aspectos fiscales en los que incide el *teletrabajo*, desde la perspectiva del trabajador y del empleador, con el objeto de identificar los puntos que podrían generar beneficios o perjuicios a las partes involucradas. Al respecto de las buenas intenciones detrás de la reforma en la LFT del pasado 11 de enero de 2021<sup>35</sup>, se perciben por lo menos dos situaciones que generan incertidumbre en cuanto a la forma de dar cabal y oportuno cumplimiento a las obligaciones derivadas de la aplicación de la normativa, y son: la forma de determinar la proporcionalidad del apoyo a brindar a los trabajadores por concepto de energía eléctrica e internet, y la manera de entregarle al trabajador dichas cantidades para que a la vez cumplan los requisitos de deducibilidad para el patrón.

En lo que respecta a este rubro desde la perspectiva del *trabajador*, en el que no se aprecian cambios o situaciones que alteren la obligación patronal de efectuar retenciones conforme a los dispuesto en el artículo 96 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)<sup>36</sup>, en caso de que el patrón cumpla con la entrega de cantidades en efectivo para solventar los gastos de electricidad y conexión a internet, en principio dichos importes parecerían un ingreso acumulable para el trabajador, dado que se trata del cumplimiento de un ordenamiento de índole laboral plasmado en las reformas efectuadas en materia de *teletrabajo* y del *trabajo a domicilio*, realizadas en enero

33 Banco Interamericano de Desarrollo, "Informalidad laboral y coronavirus: una combinación desafiante", *Blog Mejorando Vidas*, 19 de junio de 2020. [Consulta: 06 de enero de 2023]. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/informalidad-laboral-y-coronavirus-una-combinacion-desafiante/>

34 Pérez Amorós, Francisco, "Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday", *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, vol.14, núm.45, 2019, pp. 257 y 274.

35 Honorable Congreso de la Unión. "Decreto por el que se reforman el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia del Teletrabajo", *Diario Oficial de la Federación*, 11 de enero de 2021. [Consulta: 5 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://www.dof.gob.mx>

36 México. Ley del Impuesto Sobre la Renta, *Diario Oficial de la Federación*, México, Honorable Congreso de la Unión, 2021. [Consulta: 03 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx>

de 2021; sin embargo, se considera que dichas erogaciones entregadas al trabajador no son ingresos para este, acorde a lo establecido en el numeral 94 de la LISR en su penúltimo párrafo.

Por lo anterior, de ninguna manera se considera que deba asumirse como parte del salario gravable del *trabajador*, ya que este monto no representa un ingreso directo para quien presta el servicio, sino un instrumento o medio para su adecuada ejecución. No obstante, durante el 2020, es decir, antes de la reforma a la LFT precitada, el efecto fiscal para el trabajador era evidente por la susceptibilidad a la acumulación de las cantidades recibidas como concepto de telecomunicaciones y luz eléctrica derivadas del teletrabajo, que impactaban en la base gravable del ISR al producirse un incremento en los ingresos y la posibilidad latente de un cambio en la tasa del ISR derivada del aumento en las percepciones por los montos recibidos, siempre y cuando dicho crecimiento lo posicionara en una base gravable que, al ser mayor, lo ubicara por encima del límite superior habitual.

De forma previa a la reforma mencionada, las cantidades entregadas por los patrones con motivo del teletrabajo, por no estar estipuladas como prestaciones establecidas contractualmente, podrían suponerse como un estímulo económico y, por tanto, podían ser gravadas al trabajador. Por lo que respecta a los *patrones*, los pagos efectuados por cualquier tipo de prestación otorgada a los trabajadores vinculada al *teletrabajo* pueden ser acreditados como indispensables para la realización de sus fines y, por tanto, hacerlos deducibles.

Tratándose de la documentación soporte que ampara la responsiva de los bienes entregados para la ejecución del trabajo, tales como sillas, escritorios, equipos de cómputo, celulares entre otros, son deducibles para el patrón siempre y cuando se cumpla con los requisitos de las deducciones, establecidos en el artículo 27 de la LISR vigente.

Ahora bien, ya de forma específica en lo relativo a que el patrón cubra el costo de la parte proporcional de telecomunicaciones tales como internet y electricidad, es claro que no se contará con un recibo o factura a nombre del patrón, sino del trabajador e incluso podría estar a nombre de un tercero, por lo que es preciso reflexionar si es suficiente para ambas partes contar con una copia del comprobante oficial que ampare el gasto y relacionarlo con la forma en que se acordó proporcionar la ayuda.

En el primer semestre de 2021, la OIT también vislumbró este escenario, por lo que consideró como desafíos del teletrabajo “el tratamiento de las horas de trabajo, pago de horas extras, reembolso de gastos y provisión de equipos, las obligaciones en materia de salud y seguridad, y la protección y seguridad de los datos”<sup>37</sup>, sin duda, son aspectos que deben afrontarse actualmente a través de la emisión de reglas y requisitos específicos para la correcta deducción de estos costos. De la experiencia internacional, en España han sido superados estos aspectos a través de mecanismos establecidos en la Ley de Impuesto Sobre Personas Físicas<sup>38</sup> y Ley de Trabajo a Distancia<sup>39</sup>, con la aplicación de fórmulas de teletrabajo para la deducción de gastos por consumo en el hogar y el derecho a la compensación o retribución de los trabajadores por los gastos en que incurran, íntimamente relacionados con esta modalidad, que por ende no se consideran una renta gravable.

37 Maurizio, Roxana, *op. cit.*, p. 28

38 España. Ley del Impuesto Sobre Personas Físicas, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 285, Ley 35/2006. BOE-A-2006-20764, Gobierno de España, 2007, 19 de noviembre de 2006, p. 27

39 España. Ley de Trabajo a Distancia. *Boletín Oficial del Estado*, núm 164, Ley 10/2021. BOE-A-2021-11472, Gobierno de España, 9 de julio de 2021, pp. 82541, 82553 y 82554



Por tanto, se sostiene que en caso de que la autoridad fiscal rechazara la deducción, sería contrario a los principios de justicia tributaria; especialmente al de *proporcionalidad*, en virtud de que estaríamos ante el prorrateo de una erogación, cuya deducción es válida y procedente conforme a la LISR vigente<sup>40</sup>, siempre y cuando no se trate de gastos efectuados en el extranjero con quienes no sean contribuyentes del ISR en los términos de los Títulos II o IV de la LISR, tal como lo establece la fracción XVIII del artículo 28 de la LISR.

Lo anterior se fundamenta en virtud de que las erogaciones serán realizadas en territorio nacional a prorrata con trabajadores residentes en México, por lo que no debería existir una limitante para la deducción, dado que el trabajador sí será contribuyente en términos del Título IV de la LISR<sup>41</sup>.

Sin embargo, al no existir una disposición que aclare o indique el cómo realizarlo, queda este tema como una tarea pendiente de las autoridades tanto laborales como fiscales, para que establezcan un mecanismo o rango para las erogaciones por los conceptos de telecomunicaciones y energía eléctrica, que pueda determinar la proporción, tratamiento fiscal y requisitos de deducibilidad, de tal suerte que los patrones tengan la seguridad jurídica de estar cumpliendo satisfactoriamente con sus obligaciones sin perjudicar al trabajador.

## Conclusiones y Propuestas

La pandemia de COVID-19 tuvo una repercusión sanitaria, económica y social sin precedentes. Los cambios que le acompañaron en la organización del trabajo se tradujeron en nuevas necesidades que la demanda tuvo que satisfacer y ha supuesto un punto de inflexión en el uso de las TIC, en donde ocupaciones con tareas rutinarias, repetitivas o manuales, corren un enorme riesgo de ser sustituidas por el empleo de tecnologías.

El *teletrabajo* es una modalidad más para laborar a distancia, que permite realizar actividades en diferentes áreas, tal y como lo es el trabajo presencial. El uso de las TIC permite trabajar desde un lugar *diferente* al domicilio del empleador, sin embargo, de ninguna forma se altera la relación jurídica del *teletrabajador*, ni los derechos y obligaciones de las partes, previstos en las normas y convenios, ya sea individuales o colectivos de trabajo.

El cambio de una modalidad presencial y en el domicilio del centro de labores, a otra donde el trabajador decidiera ejecutar sus actividades remotamente, independientemente de que las desempeñe en el domicilio particular del trabajador u oficinas de cotrabajo –*cowork*–, *café y/o cualquier otro lugar*, no puede ni debe causar perjuicio alguno al trabajador, siempre y cuando éste cumpla con las tareas encomendadas.

Basados en el análisis de linealidad presentado, se observan ventajas con la modalidad del *teletrabajo*, reconociendo en un sentido práctico que es para *patrones y empleadores* una gran alternativa por la disminución de accidentes de trabajo, accidentes en trayecto y enfermedades de trabajo al constatarse la influencia del teletrabajo en la reducción de estos riesgos. Se parte también de que los patrones provean el equipamiento necesario para la ejecución del trabajo contratado con el objeto de reducir la posibilidad de riesgos asociados con esta causa.

Además, esta modalidad de trabajo puede traer beneficios a la sociedad en temas que tienen gran impacto en la comunidad, como la reducción de la contaminación al disminuir el tráfico provocado por el traslado a los centros de trabajo, aunado al ahorro que conlleva. Del mismo

40 México. Ley del Impuesto Sobre la Renta. Diario Oficial de la Federación. México, Honorable Congreso de la Unión, 2021.

41 Ibidem

modo, fomenta la inclusión de personas con características diversas de edad y movilidad reducida, entre otras, que de otra forma tienen escasas oportunidades en el mercado laboral.

En contraposición, es innegable que el *teletrabajo* reduce o elimina el contacto con otras personas, lo cual a la larga puede contribuir a provocar problemas de socialización de los individuos. Además, la productividad de los empleados y la calidad en los servicios prestados dependerá del clima prevalente en el entorno particular de cada trabajador, ya sean interferencias constantes en el hogar o un ambiente de armonía y tranquilidad.

Sin duda, existe la necesidad de adaptaciones y variaciones que considerar y consensuar entre las organizaciones empleadoras e inclusive con las de carácter sindical, en función de las características propias, y específicas del *teletrabajo*, siempre en el marco del diálogo social.

Con lo anteriormente planteado, se confirma que en México se ha avanzado hacia la *visibilidad* y protección de este segmento de trabajadores, pero aún es innegable que hace falta la emisión de reglas claras en todas las legislaciones involucradas con el *trabajo a distancia* en la modalidad de *teletrabajo*. Y de esta deficiencia legislativa se realizan las siguientes propuestas:

Primera. – La LSS se debe armonizar con la LFT en lo referente a la rama RT, incorporando en ambas legislaciones la eventual exposición por parte de los trabajadores a sufrir riesgos de trabajo específicos y sus consecuencias, pero sobre todo reconociendo que esta categoría de trabajo requiere medidas de protección definidas dada la naturaleza del mismo, especialmente en lo relativo a las enfermedades profesionales. Asimismo, es muy importante establecer medidas para que los patrones notifiquen la contratación de este tipo de actividades, con el objeto de que las autoridades revisoras tengan un mayor control y capacidad de supervisión.

Segunda. – Al igual que las legislaciones anteriormente precitadas, en la LISR se deben establecer reglas que den a las partes involucradas la seguridad y certeza jurídica en el desarrollo del *teletrabajo* y clarificar las bases para que los empleadores que brinden la energía eléctrica y el internet, entre otros beneficios, puedan acreditar la deducibilidad de dichos conceptos y no dejarlo a la interpretación o potestad discrecional de la autoridad en turno.

Tercera. – Conviene implementar lo necesario para la creación de una base de datos, afín a las tres autoridades, que permita especialmente el registro de este tipo de contratos, tal y como se realiza en la actualidad con el rubro de la subcontratación laboral. Su objetivo sería llevar un control detallado y pormenorizado para revisar las áreas de trabajo de los *teletrabajadores*, que en primera etapa se centre incluso en el uso de las TIC, en un muestreo estadístico de las enfermedades de estos trabajadores y en el cumplimiento patronal de las obligaciones contenidas en las leyes para este tipo de trabajo.

Cuarta. – Es fundamental que al regular el *teletrabajo* y *trabajo a distancia* se haga bajo directrices o lineamientos claros que permitan garantizar:

- Responsabilidad patronal en la provisión del equipamiento necesario.
- Verificación por parte de las autoridades involucradas de que se cumplan medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores.
- Igualdad en las condiciones, prestaciones y derechos laborales para todos los trabajadores.
- Respeto de horarios de trabajo, asegurando la desconexión y el derecho a la intimidad de las personas que teletrabajan.
- La reversibilidad del contrato o acuerdo cuando así resulte conveniente a los trabajadores y patrones, y la
- Flexibilidad para incorporar o implementar una modalidad híbrida del trabajo a distan-

cia, siempre que sea conveniente y compatible con los servicios prestados. De forma transitoria la negociación entre las partes involucradas será una herramienta que permita regular, ampliar y mejorar los beneficios en cuanto a condiciones de trabajo, salud, seguridad social y deducibilidad que las legislaciones hasta ahora contienen. Sin embargo, no basta con establecer nuevas normas, sino el reto en sí mismo radica en controlar y verificar su cabal y oportuno cumplimiento.

## Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo, “Informalidad laboral y coronavirus: una combinación desafiante”, *Blog Mejorando Vidas*, 19 de junio de 2020. [Consulta: 06 de enero de 2023]. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/informalidad-laboral-y-coronavirus-una-combinacion-desafiante/>

Choudhury, Prithwiraj, “Our Work-from-Anywhere Future”, *Harvard Business Review*, 98 (6), noviembre - diciembre 2020, pp. 59-67. [Consulta: 15 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>

Conacyt, “Covid 19 México”, Gobierno de México, México, 2022. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en <https://datos.covid-19.conacyt.mx/>

España. Ley de Trabajo a Distancia, *Boletín Oficial del Estado*, núm 164, Ley 10/2021, BOE-A-2021-11472, Gobierno de España, 9 de julio de 2021. [Consulta: 10 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

España. Ley del Impuesto Sobre Personas Físicas, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 285, Ley 35/2006. BOE-A-2006-20764, Gobierno de España, 2007, 19 de noviembre de 2006. [Consulta: 10 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/11/28/35/con>

Giniger, Nuria, “Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia”, *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, volumen 4, número 1, Instituto de Estudios de América Latina, enero a junio 2020, pp. 24-39. [Consulta: 29 de julio de 2022]. Disponible en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5451/5707>

Honorable Congreso de la Unión, “Decreto por el que se reforman el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia del Teletrabajo”, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de enero de 2021. [Consulta: 5 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://www.dof.gob.mx>

Instituto Mexicano del Seguro Social, “Acercando al IMSS” [Sitio Web], Gobierno de México, 2021. [Consulta: 10 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx>

Instituto Mexicano del Seguro Social, Capítulo VI Salud en el Trabajo. *Memoria Estadística 2020*, 2020. [Consulta: 9 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx>

Instituto Mexicano del Seguro Social, Capítulo VI Salud en el Trabajo. *Memoria Estadística 2021*, 2021. [Consulta: 9 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], “Actualización de la Medición de la Economía Informal 2003-2021, Preliminar. Comunicado de Prensa Núm. 790/22”, *INEGI*, 19 de diciembre de 2022. [Consulta: 06 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/MDEI/MDEI2021.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], “Encuesta Sobre el Impacto Generado por COVID-19 en las empresas (ECOVID-IE)”, México, *INEGI*, julio 2020. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ecovidie/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], “Encuesta sobre el Impacto Económico Generado por COVID-19 en las empresas. Resultados del segundo evento”, *INEGI*, enero 2021. [Consulta: 06 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ecovidie/doc/PRECOVIDIER2.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], “Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML)”, *INEGI*, 23 de julio de 2020. [Consulta: 06 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovidml/2020/doc/ecovid\\_ml\\_presentacion.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovidml/2020/doc/ecovid_ml_presentacion.pdf)

INEGI, Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) y el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), “Comunicado de Prensa Núm. 352/21. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y uso de Tecnologías para la Información (ENDUTIH)”, *INEGI*, 22 de junio 2021. [Consulta: 27 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH\\_2020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ENDUTIH_2020.pdf)

Maurizio, Roxana, *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*, OIT Américas, 2021. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)

Organización de las Naciones Unidas, “Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia: OIT/OPS”, 02 de febrero 2022. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: <https://mexico.un.org/es/170612-urge-protoger-la-salud-de-quienes-trabajan-distancia-oitops>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], “Convenio No. 177. Convenio sobre trabajo a domicilio, 1996”, *Organización Internacional del Trabajo*, 1996. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

Organización Internacional del Trabajo [OIT], “Recomendación No. 184. Recomendación sobre trabajo a domicilio, 1996”, *Organización Internacional del Trabajo*, 1996. [Consulta: 20 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184)

Pérez Amorós, Francisco, “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, vol. 14, núm. 45, 2019, pp. 257-275. [Consulta: 22 de julio de 2022]. Disponible en: <http://ilo.org> <https://doi.org/10.35487/rius.v14i45.2020.636>

Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed. [Consulta: 07 de junio de 2022]. Disponible en: <https://dle.rae.es>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], “Boletín de prensa 038/2021”, Gobierno de México, 30 de marzo de 2021. [Consulta: 06 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/presenta-stps-programa-de-inspeccion-2021-con-una-meta-de-40-mil-visitas>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], “Comunicado número 013/2020. Juntos por el Trabajo, iniciativa de la STPS para superar la emergencia”, Gobierno de México, 27 de marzo de 2020. [Consulta: 01 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-013-2020>