

There are no translations available.

## Circular 1672-2021

**Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado en el diario “El Economista” el día 12 de febrero 2021, sobre los apoyos para home office.**

### **¿Cómo se deben otorgar los apoyos para home office? Una perspectiva fiscal**

Los gastos asociados al teletrabajo pueden ser deducibles para las empresas, pero es necesario contar con facturas y revisar bajo qué concepto se otorgarán los pagos; nunca se deben entregar los apoyos en efectivo.

La **reforma de teletrabajo** obliga a los empleadores a cubrir los costos de internet, una parte proporcional de la luz y proporcionar las herramientas de trabajo de quienes están laborando en *home office*. Sin embargo, estos gastos no forman parte del salario.

Alberto Miranda, socio Fiscal y Legal de Deloitte, recordó que las herramientas de trabajo y los beneficios, como el servicio de comedor, no forman parte del salario del trabajador y, por lo tanto, pueden ser **deducibles para las empresas**.

“La Ley Federal del Trabajo obliga al patrón, bajo ciertas circunstancias, [a hacer estos pagos para el apoyo de teletrabajo](#), al igual que está obligado a cubrir un aguinaldo y una prima vacacional. Por ello, ya tiene uno

de los principales requisitos para hacer deducible un gasto y ese requisito del que hablo, es que sea estrictamente indispensable para la operación. Con la misma fuerza de ley con la que los patrones hacen deducible el aguinaldo, con esa misma fuerza, ya se puede deducir de impuestos los pagos para teletrabajo”, explicó el especialista en el webinar

*El ABC de la reforma en materia de teletrabajo*

Si los **gastos asociados al teletrabajo** cumplen con los requisitos para ser deducibles, ¿cómo debe manejar la empresa estos pagos? En primera instancia, todas las herramientas de trabajo deben estar facturadas a nombre de la empresa.

Sin embargo, en los costos de internet y de la energía eléctrica de los teletrabajadores esto puede ser más complejo, porque implicaría la modificación de contratos con los proveedores de los servicios y, adicionalmente, trámites internos que no son sencillos. ¿Qué hacer ante esta situación?

Alberto Miranda consideró que los empleadores pueden incluir estos apoyos en los Comprobantes Fiscales por Internet (CFDI) de nómina, bajo el concepto de “**Clave 99**”, el cual se usa para otros pagos al trabajador que no forman parte del ingreso.

“Esa descripción encaja particularmente en la naturaleza que para el **Impuesto Sobre la Renta** se da, un pago en favor del trabajador que no es un ingreso para él”, puntualizó.

Estas dos alternativas son las que tienen las empresas para cumplir con las nuevas obligaciones en materia de teletrabajo referente a los gastos de los colaboradores y deducir los impuestos. Una recomendación adicional, es no entregar los apoyos en efectivo. “Eso es todo el cuidado que se debe tener”, expresó el especialista.

## **Todo por escrito**

Desde un enfoque laboral, Germán de la Garza, líder de Servicios Laborales de Deloitte, opinó que el **teletrabajo** llegó para quedarse y a partir de su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, las organizaciones deben considerar aspectos como la modificación de contratos, la

definición clara de horarios y mecanismos de supervisión, las herramientas de trabajo y la desconexión digital, entre otros elementos.

“En términos generales debe existir un contrato, no puede ser vista como actividad ajena a la **Ley Federal del Trabajo** y deberá ir de acuerdo con la ley, con jornadas de trabajo. Algo innovador es el derecho a la desconexión que implica que una vez concluida la jornada el trabajador no tiene obligación de contestar correos, llamadas y es un derecho de la vida moderna para garantizar la calidad de vida de los trabajadores”, expuso.

Si bien la reforma ya está en vigor, hay un choque de posturas entre quienes consideran que todas las disposiciones ya debería ser aplicables y quienes opinan que no se puede cumplir porque el esquema de trabajo remoto actual responde a una **causa de fuerza mayor** por la pandemia, y no a un principio de voluntariedad, como se marca en la regulación en vigor desde el 12 de enero.

El especialista explicó que la postura que más está permeando en el mercado es la de [no otorgar los pagos relativos al teletrabajo durante la pandemia](#), pero es importante que el tema se analice conforme a la realidad de cada organización.

**Nosotros pensamos que si existe la obligación de compensar por el uso de energía eléctrica e internet cuando realmente se trate de una relación laboral de “Teletrabajo” en los términos de la reforma.**

**Si se trata de trabajo ocasional como es por la emergencia sanitaria y las obligaciones impuestas por las autoridades de Salud, no es Teletrabajo, será Trabajo Remoto y por lo tanto no proceden las obligaciones patronales.**

**La forma de otorgar esta ayuda cuando sea Teletrabajo y proceda, deberá ser como señalan los especialistas en Derecho Fiscal pudiendo tratarse como “Ayuda para electricidad y de internet” y por supuesto por tratarse de una herramienta de trabajo no debe integrar el salario.**

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**