

## *Work from anywhere:* más allá de una modalidad de trabajo flexible

Aspectos clave de cumplimiento desde la perspectiva fiscal, laboral, migratoria y de seguridad social

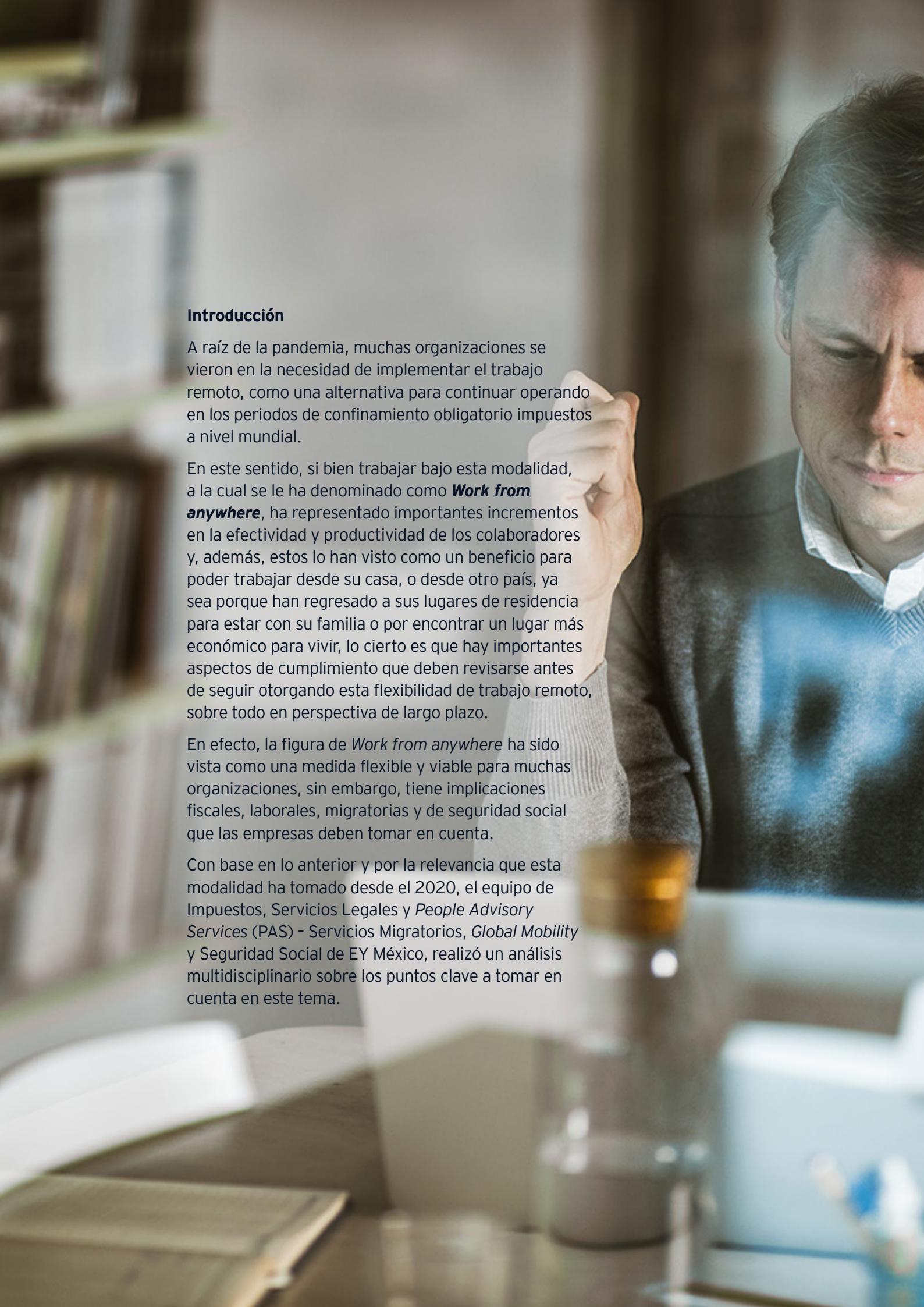
## Introducción

A raíz de la pandemia, muchas organizaciones se vieron en la necesidad de implementar el trabajo remoto, como una alternativa para continuar operando en los períodos de confinamiento obligatorio impuestos a nivel mundial.

En este sentido, si bien trabajar bajo esta modalidad, a la cual se le ha denominado como **Work from anywhere**, ha representado importantes incrementos en la efectividad y productividad de los colaboradores y, además, estos lo han visto como un beneficio para poder trabajar desde su casa, o desde otro país, ya sea porque han regresado a sus lugares de residencia para estar con su familia o por encontrar un lugar más económico para vivir, lo cierto es que hay importantes aspectos de cumplimiento que deben revisarse antes de seguir otorgando esta flexibilidad de trabajo remoto, sobre todo en perspectiva de largo plazo.

En efecto, la figura de *Work from anywhere* ha sido vista como una medida flexible y viable para muchas organizaciones, sin embargo, tiene implicaciones fiscales, laborales, migratorias y de seguridad social que las empresas deben tomar en cuenta.

Con base en lo anterior y por la relevancia que esta modalidad ha tomado desde el 2020, el equipo de Impuestos, Servicios Legales y *People Advisory Services* (PAS) - Servicios Migratorios, *Global Mobility* y Seguridad Social de EY México, realizó un análisis multidisciplinario sobre los puntos clave a tomar en cuenta en este tema.



# 3 perspectivas clave para implementar adecuadamente el *Work from anywhere*

## PREGUNTAS CLAVE

- ¿Dónde se están firmando los contratos relevantes para el negocio de la empresa?
- ¿Qué rol juegan los ejecutivos de la empresa desde el exterior?
- ¿Se ha realizado un análisis sobre cómo operan los ejecutivos desde fuera de México?
- ¿Existen regulaciones en otros países, o estados (en el caso de México), que permitan este tipo de modalidades de trabajo?
- ¿Qué tipo de decisiones están tomando los ejecutivos varados fuera de México?
- ¿La empresa ha contemplado cambios en los roles y empoderamiento de los ejecutivos?

### 1. ASPECTOS FISCALES

#### a) Enfoque corporativo

En la era digital y a raíz de la pandemia, uno de los principales riesgos tributarios derivados del *Work from anywhere* es el del establecimiento permanente, mecanismo que permite juzgar el derecho de un país a percibir ingresos fiscales de una empresa extranjera. En este rubro, hemos identificado que los ejecutivos puedan configurar establecimiento permanente, en un país distinto al de su residencia fiscal, simplemente por seguir trabajando desde un lugar temporal, situación que representa una preocupación para las organizaciones.

Anteriormente, este mecanismo se definía basado en que el país podía simplemente señalar un almacén y una fábrica de propiedad extranjera en su territorio para respaldar su reclamación de impuestos.

Sin embargo, actualmente algunos países ya empezaron a definir reglas aplicables a estos supuestos, sobre todo considerando la facilidad para laborar desde cualquier lugar, gracias al uso de la tecnología, y estimamos que la tendencia será que más países se sumen a regular estos supuestos.

Otro aspecto importante a considerar es determinar si eso desencadena una obligación, para el ejecutivo, de presentar una declaración de impuestos. De ser así y no cumplir, podría haber sanciones muy importantes, especialmente si el ejecutivo es de alta dirección y la empresa no tiene mucha sustancia en el extranjero.

Además, dependiendo del perfil de los ejecutivos involucrados, en términos de la normatividad fiscal mexicana, aunque remoto, podría existir el riesgo de que, si la administración principal del negocio y/o las decisiones de dirección son tomadas por los ejecutivos fuera de México, la empresa pierda su residencia fiscal en el país y considerarse como liquidada, situación que podría derivar en consecuencias fiscales adversas en México.

#### b) Enfoque fiscal en lo individual

Uno de los errores más comunes que vemos en la práctica relacionado con el personal extranjero que labora en México, es el relacionado con la residencia fiscal. Es común que las personas asuman que se adquiere residencia fiscal cuando se está más de 183 días en un país. En México, existe una regla particular que prevé que, si se establece casa habitación en el país, en ese momento se adquiere residencia para efectos fiscales.

Si la persona también tiene residencia en otro país, debe hacerse el análisis particular del

caso en términos de la ley doméstica y los tratados para evitar la doble tributación.

Si esta situación no es identificada oportunamente, puede generar riesgos de doble tributación, mismos que en muchas ocasiones terminan en solicitudes de devolución, ya sea en México o el extranjero, lo cual implica invertir tiempo y recursos.

Recordemos que México es un país que grava sobre una fuente mundial, sin prever tasas preferenciales sobre ciertos ingresos, lo cual pudiese generar que la tasa efectiva de impuestos se le incremente a un extranjero con motivo de las inversiones de deuda y/o capital que mantenga en su país de origen.

Sabemos que, desde marzo del 2020, por el inicio del primer confinamiento por COVID-19, algunas personas fueron repatriadas a sus países de origen por sus empleadores o lo hicieron de forma voluntaria, en estos casos se tendrá que considerar que probablemente su empleador mexicano les continúa reteniendo impuestos como residentes fiscales, siendo que por su estancia en el extranjero pudieran estar generando pagos de impuestos, contra los cuales pudiera no ser procedente el acreditamiento del impuesto pagado en México. Algunos países brindaron períodos de excepción a las estancias que se generaron con motivo de las repatriaciones, por lo que habrá que analizar el caso particular.

En los casos en los que los expatriados no hubiesen cumplido las formalidades para notificar de su cambio de residencia, los empleadores carecerían de elementos de forma para cambiar el régimen bajo el cual se les hicieron retenciones.

## 2. ASPECTOS MIGRATORIOS

En términos generales, existen dos escenarios que deben revisarse desde la perspectiva migratoria bajo el esquema Work from anywhere.

### a) Extranjeros con residencia migratoria en México que decidieron irse a otro país

Hemos observado que ciertos extranjeros considerados como residentes temporales y permanentes optaron por regresar a sus países de origen y trabajar de forma remota.

Esto ha traído como consecuencia que sus formas migratorias hayan vencido o estén por vencer en el exterior. Ante esta situación, el Instituto Nacional de Migración (INM), ha dispuesto la suspensión de cualquier vencimiento hasta nuevo aviso. Si bien, esta medida puede ayudar a las personas que se encuentran fuera de México con su documento migratorio vencido, lo cierto es que hay que monitorear correctamente las fechas en que tienen pensado regresar para evitar incurrir en una situación migratoria irregular. La misma situación ocurre para los familiares cuyas residencias migratorias están vinculadas al titular.

### b) Extranjeros que han encontrado en México un lugar para trabajar de forma remota

En los meses recientes, hemos observado de manera más recurrente que México ha sido identificado como un país atractivo para trabajar de forma remota, sobre todo por ciertos extranjeros que han optado por instalarse de forma temporal en diversos puntos del país. Algunos trabajan de forma independientemente, pero otros realizan actividades siendo empleados de una entidad en el extranjero. Esta tendencia se ha hecho presente considerando los beneficios que ofrece México, como el no cierre de fronteras, la oferta hospitalaria, el clima y la flexibilidad de la legislación migratoria.

En este sentido, es importante considerar que la ley de migración contempla una serie de sanciones para aquellas personas que se encuentran en el país realizando actividades no autorizadas. Como se mencionó anteriormente, la normatividad migratoria en México cuenta con una serie de opciones de visado que, muchas veces, son desconocidas por los extranjeros que, con una buena asesoría, podrían encontrar en México una opción ideal para realizar sus actividades de forma remota.

Por otra parte, también hemos visto una migración de mexicanos al exterior buscando

## PREGUNTAS CLAVE

- ▶ Si me encuentro como visitante en México (turista) hasta por 180 días, ¿por qué esa situación me podría generar una obligación fiscal?
- ▶ Si estoy fuera de México por la pandemia, ¿aún tengo que pagar impuestos?
- ▶ ¿Cambia mi condición fiscal si mi familia me acompaña o no en este viaje?
- ▶ En México se emitieron reglas particulares/beneficios asociados al COVID-19?
- ▶ ¿Qué pasos tendría que seguir para regularizar mi situación fiscal?

## PREGUNTAS CLAVE

- ▶ ¿La empresa tiene visibilidad del país donde está trabajando su personal?
- ▶ ¿La empresa conoce las diversas opciones de visado que contempla la Ley de Migración en México?
- ▶ Las personas que se encuentran en México como visitantes (turista o persona de negocios), ¿pueden trabajar durante su período de estancia?
- ▶ ¿Qué opciones migratorias contemplan otros países?

mejores condiciones de vida, sin embargo, varios de ellos han empezado a tener retos por exceder el plazo de estancia permitido por diversas legislaciones, lo que ha generado pago de sanciones o tener que recurrir a procesos tardados de regularización migratoria.

### 3. ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Aquellas personas que se encuentren trabajando en otro país, o desde México, en beneficio de otra entidad que se encuentra en el exterior del país, también deben analizar aspectos laborales y de seguridad social.

De acuerdo con el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el contrato donde consten las condiciones de trabajo de los trabajadores mexicanos que presten servicios en el extranjero debe someterse a la aprobación de las autoridades laborales. En caso de no cumplirse con lo anterior, se pueden detonar varios riesgos, entre los que se encuentran una multa por parte de las autoridades laborales o bien, que el trabajador reclame la rescisión de su relación de trabajo y tenga derecho al pago de una indemnización completa.

Por otro lado, en caso de que alguna empresa cuente con trabajadores extranjeros prestando sus servicios en México, dichas relaciones de trabajo se rigen por las disposiciones de la LFT y demás disposiciones legales aplicables en México, como las de seguridad social, por lo que la compañía beneficiaria del servicio está obligada a inscribir a los extranjeros ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y cumplir con las demás obligaciones laborales, como si fueran mexicanos.

Recordemos que la relación de trabajo no solo se configura por medio de la firma de un contrato individual de trabajo, por lo que si el colaborador extranjero se encuentra trabajando en el país y su sueldo es pagado en el exterior, pero recibe instrucciones o bien actúa bajo la subordinación de la entidad mexicana, esto podría configurar una relación de trabajo.

#### PREGUNTAS CLAVE

- Si la beneficiaria del servicio es la entidad extranjera, ¿debo incluir disposiciones de teletrabajo conforme a la legislación mexicana en el contrato de trabajo?
- ¿Mis trabajadores tienen beneficios de Seguro Social en el extranjero?
- ¿Qué pasa si necesitan atención médica?
- En caso de que el trabajador se reporte enfermo, ¿debo dar a conocer sus incapacidades al IMSS?
- En caso de enfermedad, ¿es mi obligación apoyarlo con los gastos médicos?
- Si cuento con un trabajador extranjero prestando servicios en México, ¿le son aplicables las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo? ¿tengo que celebrar un contrato de trabajo con este?



EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad en general, así como también para construir confianza en los mercados de capitales.

Por medio de datos y tecnología, los equipos diversos e incluyentes de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

El enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, busca que los equipos de EY puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer la información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas conforme a la ley de protección de datos, ingrese a [ey.com/privacy](http://ey.com/privacy). Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban.

Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a [www.ey.com/es\\_mx](http://www.ey.com/es_mx).

© 2021 Mancera S.C.  
Integrante de Ernst & Young Global  
Derechos Reservados

**Para mayor información sobre este tema,  
favor de ponerte en contacto con nosotros:**

Óscar Ortiz  
Socio Líder de Impuestos y Servicios Legales  
para Bolivia, Colombia y México  
[oscar.ortiz@mx.ey.com](mailto:oscar.ortiz@mx.ey.com)

Oscar Santos  
Socio Líder de Servicios Migratorios  
Coordinador de la oferta de servicios Work from  
anywhere  
[oscar.santos@mx.ey.com](mailto:oscar.santos@mx.ey.com)

**Equipo multidisciplinario de Impuestos,  
Servicios Legales y *People Advisory  
Services (PAS)***

Rodrigo Ochoa  
Socio Líder de Consultoría Fiscal de Negocios  
[rodrigo.ochoa@mx.ey.com](mailto:rodrigo.ochoa@mx.ey.com)

Maria Ávila  
Socia Líder de Global Mobility  
[maria.avila@mx.ey.com](mailto:maria.avila@mx.ey.com)

Jacqueline Alvarez  
Socia de EY Law - Laboral  
[jacqueline.alvarez@mx.ey.com](mailto:jacqueline.alvarez@mx.ey.com)

Alejandro Caro  
Associate Partner de EY Law - Laboral  
[alejandro.caro2@mx.ey.com](mailto:alejandro.caro2@mx.ey.com)

Carlos de la Fuente  
Socio Líder de Seguridad Social  
[carlos.de-la-fuente@mx.ey.com](mailto:carlos.de-la-fuente@mx.ey.com)