

De la imposibilidad de cumplir adecuadamente en ciertos casos con el pago del Impuesto sobre Nóminas Estatal (o su equivalente) bajo la nueva realidad laboral como el teletrabajo

*C.P.C. José Guadalupe González Murillo
Integrante de la CROSS Nacional*

DIRECTORIO

Dra. Laura Grajeda Trejo

PRESIDENTA

C.P., P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Mario Enrique Morales López

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez

VICEPRESIDENTE FISCAL

C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA EMITIDA POR LA AUTORIDAD”

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL CON CARGOS**

C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.C.P. y MBA. Cristina Zoé Gómez Benavides
C.P. y P.C.F.I. Edgar Enríquez Álvarez	C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo
C.P.C. Jaime Zaga Hadid	L.D. José Luis Sánchez García
C.P. y MAC. Juliana Rosalinda Guerra González	L.C.C. y P.C. FI. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela	L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña
L.C.P y PC.F.I. Rolando Silva Briseño	

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P.C. Alan Yohan Nájera Olivares	C.P.C. y M.I. Carlos M de la Fuente A
L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano	C.P.C. y P.C.I. Javier Juárez Ocoténcatl
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	C.P.C. Miguel Arnulfo Castellanos Cadena
C.P.C. Orlando Corona Lara	C.P.C. Rubén Darío Davalos Palomera
C.P.C. y Dra. Virginia Ríos Hernández	

REGIÓN ZONA CENTRO ISTMO PENINSULAR

C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez	C.P., L.D. y MI. Gisela Beirana Guevara
L.D. y L.C.P José Pablo Hidalgo García	C.P.C. Luis Roberto Montes García

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

C.P.C. Crispín García Viveros Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain	Lic. Francisco Vázquez García
C.P., M.F. y P.C.CA. José Alfredo Aburto Gaitán	C.P.C. José Guadalupe González Murillo
C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez	C.P.C., L.D. y M.F. Luis Manuel Cano Melesio
C.P.C. y M.I. Rigoberto Duarte Ochoa	

REGIÓN ZONA NOROESTE

C.P.C. Claudia Hernández Liñan	L.C.P. Didier García Maldonado
C.P.C. Patricia Solís Ramírez	

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P.C. Damaris Villalobos Pérez

De la imposibilidad de cumplir adecuadamente en ciertos casos con el pago del Impuesto sobre Nóminas Estatal (o su equivalente) bajo la nueva realidad laboral como el teletrabajo

*C.P.C. José Guadalupe González Murillo
Integrante de la CROSS Nacional*

Antecedentes:

1. Los Impuestos sobre Nóminas Estatales

Actualmente las 32 Entidades Federativas de nuestro país (incluyendo la Ciudad de México) prevén en su legislación local un impuesto cuya base son las diversas prestaciones que los patrones paguen a sus trabajadores, conocida usualmente esta contribución estatal como Impuesto sobre Nóminas, aunque cada Estado lo ha denominado como le ha parecido mejor.

En este sentido, cada Estado ha determinado en sus legislaciones estatales los elementos que constituyen dicho impuesto, como lo son: el sujeto, el objeto, la base (incluyendo exenciones), así como la tasa a aplicar.

De la misma forma cada legislación ha determinado procesos a seguir para el registro del patrón o contribuyente ante las Secretarías de Finanzas Estatales, indicando plazos de pago, fechas de vencimiento, formularios a presentar, declaraciones anuales informativas (en algunos casos), entre otros aspectos particulares a cubrir.

Continuando con los temas del Impuesto sobre Nóminas (o su similar), las Legislaciones Estatales en los últimos años han incorporado a su texto aspectos relacionados con las empresas que prestan servicios de personal, estableciendo responsabilidades solidarias con el contribuyente que contrate esos servicios, o bien, han determinado en otros casos que se debe realizar una retención del impuesto a ese tipo de empresas, entre otros controles y/o informes que se deben de tener con las empresas que presten servicios.

Así las cosas, en general las 33 legislaciones son distintas respecto de los elementos que se deben de considerar para determinar y pagar adecuadamente el Impuesto sobre Nóminas (o su similar), así como para cumplir con las obligaciones adicionales que se derivan legalmente cuando son contribuyentes de dicho Impuesto.

2. La Nueva Realidad Laboral

El virus SARS-CoV2 (COVID-19) descubierto en 2019 y convertido en pandemia al siguiente año, provocó que el Gobierno Federal y los Gobiernos Estatales determinaran diversas restricciones de asistencia de los trabajadores en los centros de trabajo, de hecho, se permitió que sólo un grupo de actividades denominado “esencial” pudiera desarrollar sus funciones presencialmente en sus lugares físicos de trabajo.

Por lo anterior, dicha restricción orilló a las empresas particulares y de los diversos órdenes de gobierno a que buscaran alternativas tecnológicas rápidas y eficientes para que pudieran continuar con sus trabajos en sus propios domicilios particulares, para que bajo este nuevo modelo las operaciones continuaran de la forma más normal posible. Es obvio que innumerables actividades no se pueden desarrollar en los domicilios particulares, por lo cual muchos de esos trabajadores simplemente no laboraron en el periodo que los mencionados gobiernos determinaron las restricciones.

Ahora bien, a la fecha de emisión del presente artículo (marzo de 2022) las diversas restricciones de los diversos órdenes de gobierno que se impusieron en los primeros meses de la pandemia ya han sido eliminadas, sin embargo el modelo de trabajo en casa (*home office*) llegó para quedarse en distintas actividades laborales, principalmente las administrativas las cuales seguirán de forma permanente o de forma mixta o híbrida (algún tiempo en el domicilio del trabajador y otro en el establecimiento del patrón).

De hecho, dando un poco de actualización a la nueva realidad, se dio una reforma a la Ley Federal del Trabajo (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de enero de 2021), en la cual se incorporó el capítulo del llamado “Teletrabajo”, incorporando diversos aspectos, del cual se destaca el concepto de este, el cual se encuentra en el artículo 330-A de la citada Ley, el cual se menciona textualmente a continuación:

“El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, **en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón**, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón”.

Respecto de lo anterior, es importante destacar que la Ley Federal del Trabajo prevé que los trabajadores bajo la modalidad de “teletrabajo” puedan prestar sus servicios en un lugar distinto al establecimiento o establecimientos del patrón, como lo podría ser el propio domicilio particular del trabajador, o donde éste lo considere adecuado (cafetería, club, centro deportivo, parque, etc.).

Ahora bien, lo importante de este punto para el caso de estudio que nos ocupa es que el trabajador puede prestar el servicio en un Estado de la República distinto al cual se encuentra el centro de trabajo de su patrón. Aspecto que obviamente no está limitado por ninguna disposición vigente y que es muy común en algunas áreas de nuestro país.

Problemática Existente

Como se comentó en el primer antecedente, cada legislación estatal es distinta en cuanto a los elementos del Impuesto sobre Nómina (o su similar). En este sentido y respecto del objeto de dicho impuesto, en la mayoría de Estados se define de forma muy similar, el cual se establece así: “objeto del impuesto serán los pagos realizados por remuneraciones a los trabajadores por servicios prestados dentro del Estado” (se insiste, texto similar). Cabe aclarar que hay pocos Estados que no indican lo anterior en su objeto, como la Ciudad de México, Jalisco y otros, los cuales se abordarán más adelante.

Dos ejemplos de lo anterior:

Estado de México (artículo 56 del Código Financiero)

“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.”

Nuevo León (artículo 154 de la Ley de Hacienda del Estado)

“Es objeto de este impuesto la realización de pagos en efectivo, en servicios o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, prestado bajo la subordinación a un patrón, **dentro del territorio del estado.**”

Pues bien, habiendo establecido que el objeto de la mayoría de las legislaciones estatales condiciona a que la prestación del trabajo se dé dentro del mismo territorio del Estado en el que está registrado como contribuyente estatal el patrón, ¿en qué Estado debe pagar el Impuesto sobre Nóminas (o su equivalente) el patrón cuando uno o diversos trabajadores prestan sus servicios en un Estado distinto? (por cualquier razón, incluida la modalidad del “teletrabajo”).

Por ejemplo, un patrón con un centro de trabajo en el Estado de México en el que tiene cinco trabajadores cuyo domicilio de éstos se encuentra en Querétaro y que laboran bajo la modalidad de *homeoffice*. Por las remuneraciones pagadas a esos cinco trabajadores, ¿en dónde debe pagar el Impuesto sobre Nóminas (o su similar), en el Estado de México o en Querétaro?

Pues bien, tal como lo establece la legislación de Querétaro, si el servicio se presta en ese Estado, debe pagarse en el mismo. Por lo que hace al Estado de México, como el servicio no se prestó en ese Estado, no se debería pagar en este último.

Podríamos continuar con diversos ejemplos, sin embargo, exhorto al amable lector a que revise las legislaciones estatales que corresponderían a sus casos particulares que pudieran tener en las empresas que laboran y/o que asesoran, a efecto de determinar el grado de problema/contingencia que se pudiera tener en esta materia.

Ahora bien, compliquemos un poco más este tema con el siguiente supuesto: ¿qué debería hacer un contribuyente (patrón) que quisiera pagar adecuadamente el Impuesto sobre Nóminas (o su similar) en aquellos Estados en los que los trabajadores presten sus servicios en su propio domicilio particular y que no cuente con un establecimiento en ese Estado?

En este supuesto, el patrón debería inscribirse en el padrón de contribuyentes del Estado que corresponda al domicilio del trabajador, sin embargo usualmente cada Estado solicita un domicilio del patrón dentro del propio Estado, aspecto que en este supuesto no se tendría, ya que el patrón no contaría con uno, por lo cual estrictamente no se podría pagar el Impuesto sobre Nóminas (o su similar) conforme lo establece la legislación estatal correspondiente, generando por consecuencia una contingencia fiscal para el patrón en ese Estado.

Por otra parte, y sólo como referencia, en la Ciudad de México, Jalisco y otros no se indica en el objeto del Impuesto sobre Nóminas que el servicio se preste dentro de su territorio (art. 156 del Código Fiscal de la Ciudad de México y art. 39 de la Ley de Hacienda del Estado de Jalisco, respectivamente). Por lo cual lo previsto en el presente artículo aplica de forma distinta para estas Entidades Federativas.

Conclusiones:

La mayoría de las legislaciones estatales obligan al pago del Impuesto sobre Nóminas (o su similar) cuando los trabajadores presten sus servicios dentro del territorio de su propio Estado, asimismo dentro de las reglas usuales para tramitar un registro estatal de contribuyentes se solicita al patrón un domicilio (establecimiento) dentro del mismo Estado. En caso de que el patrón no tenga dicho domicilio, el patrón no puede registrarse y pagar el Impuesto sobre Nóminas (o su similar) que correspondería, generando como consecuencia una contingencia fiscal en ese Estado.

Hoy en día bajo una nueva realidad laboral que ha llevado a una cantidad muy importante de trabajadores a laborar en sus propios domicilios (incluido el “teletrabajo”), ha traído la problemática legal para algunos patrones que tienen trabajadores en Estados en los cuales no se cuenta con un establecimiento o domicilio, por lo cual bajo las reglas operativas de los Estados no se puede pagar el Impuesto sobre Nóminas (o su similar) en el Estado en el que prestan el servicio el trabajador conforme a los diversos ordenamientos estatales vigentes.

Realmente a diversas legislaciones estatales les falta actualizar la nueva realidad laboral (“teletrabajo”, *homeoffice*, etc.) para que en sus procesos legales y/o administrativos permitan el pago de dicho impuesto para aquellos patrones que no cuenten con un establecimiento o domicilio en ese Estado, evitando por consecuencia contingencias para los patrones y elevando el nivel de recaudación local.

**