

ECONOMÍA / POLÍTICA

Móviles y portátiles de empresa deben cotizar como salario en especie

HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL/ Las empresas reciben requerimientos de la Inspección y se les abren actas para que regularicen su situación sobre la cotización y tributación de las herramientas de trabajo que proporcionan.

Mercedes Serraller. Madrid
Ofensiva de Trabajo y Hacienda para que móviles y ordenadores de empresa cotizen y tributen como salario en especie. Las empresas están recibiendo requerimientos de la Inspección de Trabajo y de la de Hacienda y se les están abriendo actas, a las que ha tenido acceso EXPANSIÓN, para que regularicen su situación respecto a la cotización y tributación de las herramientas de trabajo que proporcionan a sus trabajadores, que la Seguridad Social y el Fisco consideran ahora salario en especie y, como tal, deben cotizar y tributar.

Se trata de un criterio novedoso que ha empezado a aplicar la Inspección, que afecta a los últimos cuatro años, y que hasta ahora se había seguido para los coches. Las empresas y abogados a los que ha consultado este diario han recibido requerimientos relativos a móviles y ordenadores portátiles, pero apuntan a que quedan afectados por la nueva doctrina pantallas, tabletas, sillas o mesas.

Y en un momento en el que el Gobierno quiere aprobar de forma exprés la ley de teletrabajo (ver información de la página siguiente), los despachos consideran que sería una

oportunidad perfecta para aclarar el marco de tributación y cotización de las herramientas que permiten el teletrabajo, sobre el que creen que hay inseguridad jurídica.

Si bien en las negociaciones entre Gobierno y agentes sociales sobre esta norma lo que se discute eminentemente es el coste que debe asumir la empresa de "equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral", esta ley debería ser, a juicio de los laboristas y fiscalistas consultados, el marco en el que tratar el posible carácter salarial de estos equipos. Al coste que van a tener que sufragar las empresas con la nueva ley del teletrabajo se suma este sobrecoste por el carácter de retribución en especie que la Inspección otorga a estas herramientas.

Coches de empresa

Las empresas vienen permitiendo de forma generalizada el uso y disfrute personal de los medios y herramientas del teletrabajo, al igual que ocurre desde hace tiempo con los coches de empresa, considerados por Hacienda como salario en especie y que por tanto deben tributar, sobre todo desde que empezó la crisis. Estos requerimientos los re-



Este nuevo criterio abre la puerta a que se considere que son salario en especie pantallas, tabletas, sillas o mesas.

miten tanto la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social como la de Hacienda, y cuando una de ellas abre un procedimiento, la otra hace lo propio por la parte que le toca. Aplicando el mismo criterio utilizado en su día para los coches de empresa, el coste anual de que se considera como

salario en especie del ordenador portátil y del teléfono móvil, por ejemplo, sería de media de 320 euros por trabajador en lo relativo a las cotizaciones a la Seguridad Social, y de 180 euros respecto al IRPF, lo que supone un total de 500 euros, de los que el 50% corresponde al móvil y el

50% al ordenador. Es decir, 250 euros cada uno, según calculan Talmac Bel y Juan de Osuna, socios de Laboral y Fiscal, respectivamente, de Fieldfisher Jausas.

Las cotizaciones las asume de forma prácticamente íntegra la empresa, lo que supone cantidades considerables que

deberá añadir a lo que ya le cuesten la citadas herramientas, que hasta ahora en general proporcionaba de forma discrecional y con liberalidad.

El IRPF corre a cargo del trabajador. La introducción del salario en especie eleva su retención en el IRPF, gasto que ahora debe asumir el em-

¿Cómo calculo el salario por un portátil?



OPINIÓN

Talmac Bel

Uno de los puntos de la futura ley de trabajo a distancia que más controversias, temores e hilos de Twitter ha desatado es el de los gastos derivados del teletrabajo y su compleja cuantificación. Las empresas temen que la futura ley se convierta en un caballo de Troya trufado de nuevos costes salariales, y los sindicatos luchan por defender uno de los principios vertebradores de nuestro derecho laboral: los gastos del trabajo y los medios necesarios para su desempeño deben correr exclusivamente a cargo del empresario.

Sin embargo, el posible carácter salarial de los medios para el teletra-

bajo ha quedado fuera del foco mediático, pasando así totalmente inadvertido para el gran público.

Hasta la fecha, las empresas no han considerado un porcentaje del coste del teléfono móvil y del ordenador portátil como salario en especie, a pesar de permitir de forma generalizada su uso privado, tal y como vienen haciendo de forma habitual con los vehículos de empresa. Extrañamente la Inspección de Hacienda y la Inspección de Trabajo no habían mostrado demasiado interés por la cuestión. Al fin y al cabo, estamos hablando de las migajas del pastel recaudatorio.

Pero empiezan a conocerse casos en los que la Inspección de Trabajo exige a las empresas que consideren las tabletas, los teléfonos móviles y los ordenadores portátiles como salario en especie, en la misma propor-

ción que en el caso de los vehículos, por considerar que existe un uso de los mismos para fines personales.

Se ha abierto pues la caja de Pandora, y algunos inspectores no se contentan con constatar que la empresa considera una parte del valor del vehículo de empresa como salario en especie, sino que también exigen que un porcentaje de entre 50% un 70% del coste de telefonía móvil y ordenadores portátiles sea considerado salario en especie. De media, calculamos que ello supone un coste anual aproximado de 180 euros para el trabajador en concepto de ingreso a cuenta de IRPF, y de 320 euros para la empresa en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social, por trabajador.

Más allá de este sobrecoste, sería muy aconsejable que la cuestión se abordara en la futura ley de teletra-

bajo y de ser posible quedara zanjada, evitando así un sinfín de debates técnicos estériles relativos al carácter salarial de las herramientas y su cuantificación. Todo hace temer que el debate de si la silla ergonómica es un derecho del teletrabajador tendrá como corolario la disquisición relativa a las horas que la silla ergonómica podría potencialmente ser utilizada para visionar series en la plataforma de moda.

El reposapiés

Si nadie hace nada para remediarlo, los fiscalistas acabarán respondiendo consultas sobre la valoración del reposapiés, y en poco tiempo las empresas verán aparecer contingencias fiscales y de Seguridad Social nada desdeñables derivadas de estas herramientas y otras que aún no alcanzamos a imaginar.

El legislador lo tiene relativamente fácil para esquivar esta distopía. Para ello, bastaría con añadir un punto al artículo 42.2 de la ley de IRPF y dejar meridianamente claro que no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie las cantidades destinadas a compensar los gastos derivados del teletrabajo así como el uso personal que pueda hacerse de los equipos y herramientas que exige su desempeño.

Pero eso sería demasiado sencillo y supondría para el Estado renunciar a la recaudación de unos importes nimios, pero no por ello desdeñables. A pesar de la escasez de antecedentes históricos en cuanto a soluciones prácticas y razonables que nos faciliten la vida, no debemos perder la esperanza de que el legislador por una vez nos sorprenda.

Socio de Fieldfisher Jausás

Es un criterio novedoso, que afecta a los últimos cuatro años, y que se había seguido para coches

pleado y que a veces compensa la empresa. A estas cantidades se llega partiendo del valor de mercado de las herramientas, aunque en ocasiones se tiene en cuenta el coste real que ha supuesto para la empresa, lo que se aplica al porcentaje de uso no profesional que se estima que puede hacer el trabajador de estas herramientas. El coste es anual en concepto de valor de renting que se genera cada año.

El criterio que está siguiendo Hacienda con los coches y que quiere trasladar a móviles y PC es que un trabajador sólo hace uso profesional de los bienes durante las horas que trabaja. La visión más agresiva consiste en defender que si se trabajan 48 semanas al año 40 horas semanales, serían 1.920 horas de trabajo. Si el año tiene 8.760 horas, supone que el 22% del año se trabaja y el resto sería tiempo dedicado a actividades no profesionales. Hacienda y la Seguridad Social consideran que ese tiempo, del entorno del 78%, está a disposición del trabajador y por lo tanto es una retribución en especie. Es decir, el empleado puede hacer uso personal del móvil de empresa y del portátil en todo momento, día y noche, en que no esté trabajando.

En este escenario, las empresas y sus asesores intentan que por lo menos se eleve el porcentaje del uso profesional al 33%. En ocasiones, además de la puesta a disposición, se pide que se acredite la utilización efectiva del dispositivo por parte de trabajador para el cómputo.

Suministros

Este nuevo criterio de la Inspección genera un terreno inédito abonado a la incertidumbre, el de la cuantificación y fiscalización de los suministros. Es decir, cómo se calcula el coste de la línea de teléfono, de los datos, del Wi-Fi, del rúter, etc., para lo que no hay criterio conocido.

Este problema ya se presentó hace años en lo que respecta a la tributación y cotización de las dietas y de los gastos del coche y la gasolina, para lo que se generó el concepto de kilometraje, que incluye un cómputo global de estos gastos. Se trata de conseguir lo que el *efecto ticket*, dado que una factura de teléfono con sus servicios asociados no presenta unos criterios homogéneos de cuantificación.

Las empresas intentan que la ley del teletrabajo no se aplique en la pandemia

EL 22 DE SEPTIEMBRE ACABA LA ORDEN QUE DA PREFERENCIA AL TELETRABAJO/ Es el principal escollo para cerrar un acuerdo en una norma que el Gobierno quiere aprobar el martes y que deberán aplicar en diciembre.

M. Serraller. Madrid

Las empresas maniobran para que la nueva normativa del teletrabajo que ultima el Gobierno, y quiere aprobar en el Consejo de Ministros del próximo martes, no se aplique en la pandemia, según trasladan fuentes conocedoras de la negociación. Éste es el principal escollo para cerrar un acuerdo, después de que la patronal consiguiera arrancar algunas mejoras en los encuentros que tuvo con Gobierno y sindicatos a principios de septiembre, dinámica que ha quedado ahora en suspenso mientras se negocia la extensión de los ERTE más allá de 30 septiembre (ver información adjunta).

En este contexto, el próximo martes 22 de septiembre finaliza la prórroga de la disposición que ordena la preferencia del teletrabajo por dos meses desde que acabó el estado de alarma, con lo que las empresas que pueden teletrabajar no estarán obligadas a fomentar esta práctica. Desde el Gobierno trasladan que no se va a extender más esta obligación y subrayan la urgencia de la aprobación de la ley del teletrabajo.

Tras conseguir elevar del 20% al 30% el porcentaje del teletrabajo, reducir los costes y mejorar su control empresarial, el presidente de CEOE, Antonio Garamendi, se mostró el pasado 4 de septiembre todavía insatisfecho. El motivo: la Disposición transitoria primera de la norma, que estipula las "reglas transitorias aplicables a las relaciones de trabajo a distancia vigentes", por la que en su redacción actual, el nuevo teletrabajo, que obliga a revisar contratos y asumir costes, entrará en vigor durante la pandemia.

Las mismas fuentes trasladan que las empresas asumen incluso que podrían tener que asumir más costes durante la pandemia, pero que consideran que no tiene sentido rubricar contratos y acuerdos que no reflejen una situación más estable.

En concreto, la citada disposición establece que "el acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la presente norma resulte de



Antonio Garamendi, presidente de CEOE, ayer en la Asamblea General de CEIM.

ERTE: Trabajo ofrece que siga la prestación en el 70%

M. S. Madrid

La reunión ya diaria de la negociación para extender los ERTE más allá del 30 de septiembre acabó ayer sin avances. El Gobierno sí planteó en la mesa la oferta que hicieron el lunes los ministros de Trabajo, Yolanda Díaz, y Seguridad Social, José Luis Escrivá, de que la protección no acabe el 31 de diciembre, sino que se extienda a finales de enero a una fecha sin determinar para que no coincida la negociación con la campaña de Navidad.

A esto se suma que Trabajo ha materializado su oferta de que la prestación que cubre el 70% hasta el sexto mes se mantenga. A partir de ahí, el Gobierno no se ha movido, según fuentes de la negociación social, que apuntan a Seguridad Social como el Ministerio que no estaría cediendo a las peticiones de patronal y sindicatos de que se mejoren las exoneraciones y no se sectorialicen las ayudas. Tampoco ha habido cambios en lo que respecta a una de las medidas más criticadas, el

que en octubre se acabe el contador a cero y los ERTE empiecen a consumir paro. El presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, pidió ayer al Gobierno que informe del coste de los ERTE, tanto en prestaciones como en exoneraciones, para poder negociar en condiciones la prórroga de estos procedimientos. Durante su intervención en la Asamblea de CEIM, Garamendi también reclamó al Gobierno que no abra el "melón" de la reforma laboral.

aplicación a la relación laboral concreta, incluso mediante la introducción, en su caso, de las necesarias adaptaciones o modificaciones en los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a fecha de publicación de esta norma".

Es decir, que el Gobierno confía en que la nueva norma,

en forma de Real Decreto-ley, se publique en el BOE en septiembre, probablemente el miércoles 23, y entre en vigor el 24, a la espera de su convalidación en el Congreso y su posible tramitación como proyecto de ley.

Las empresas tendrán tres meses para adaptarse a la norma, con lo que, antes de Navi-

dad, deberán tener todos los contratos y acuerdos de sus trabajadores adaptados a la nueva situación, en un escenario en que se prevé que los efectos de la pandemia sigan presentes. En este momento, buena parte de las plantillas de las empresas que pueden teletrabajar siguen haciéndolo en unos porcentajes que su-

El Gobierno no va a extender más la obligación de que las empresas prioricen el teletrabajo

peran el día y medio de trabajo en remoto para computar como teletrabajo que fija el último borrador. Muchas han decidido seguir así hasta enero. Los abogados consultados por EXPANSIÓN señalan que una vez que el coronavirus sea derrotado, el esquema de trabajo de las plantillas será muy diferente al actual, con lo que secundan el planteamiento de la patronal de intentar que la norma no se aplique hasta ese momento.

Estos tres meses de plazo son una última conquista de la patronal, ya que el borrador anterior sólo le daba un mes para adaptarse.

Borrador

El borrador establece que el trabajo a distancia será voluntario para trabajador y empresa y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Los cambios que se produzcan en las condiciones de prestación de servicios a distancia reflejadas en el acuerdo de trabajo a distancia requerirán acuerdo entre la empresa y el trabajador, y deberán reflejarse en dicho acuerdo con carácter previo a su implementación.

La vigencia de los acuerdos previos sobre teletrabajo pasa en el último borrador de ser de tres años a uno. Es decir, las empresas que ya tuvieran regulado el teletrabajo, tendrán ahora menos tiempo para adaptarse a la nueva norma, que deberán implementar en un año, salvo que las partes acuerden expresamente un plazo superior, como máximo de tres años.