

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 coticen 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