

LEGAL



Derecho laboral

Las empresas optan por limitar el teletrabajo al 30% de la jornada para evitar los gastos asociados

El teletrabajo como medida contra el Covid termina el 30 de septiembre

La conexión a internet y la electricidad, lo que más dudas plantea

IRENE RUIZ DE VALBUENA
MADRID

Una de las medidas más extendidas para frenar la expansión del coronavirus fue la implantación del teletrabajo en las compañías. Sin embargo, el importante avance en la vacunación y el fin de las medidas de contención sanitaria vinculadas a la pandemia -entre las que está el trabajo en remoto-, el próximo 30 de septiembre conllevará que muchas de estas organizaciones estén pensando en abandonar esta modalidad de trabajo, o al menos reduciría.

Y es que, las empresas que mantengan el teletrabajo a partir del 30 de septiembre deberán adecuarse a lo establecido en la nueva normativa del trabajo a distancia, siempre y cuando superen el umbral en el que al menos el 30% del tiempo de trabajo, computado en un periodo de referencia de tres meses, sea en remoto. Esto implica, entre otras cosas, el abono de los gastos derivados de la realización del trabajo a distancia, un asunto que según los abogados laboristas genera muchas dudas.

Es por ello que, como señala Antonio Pedrajas, socio director de Abdón Pedrajas Littler, muchas empresas están apostando por sistemas híbridos de trabajo presencial y teletrabajo donde, en ocasiones, se sitúan por debajo de este umbral del 30%. "Y otras", destaca Pedrajas, "están a la expectativa de ver si se extienden más allá del 30 de septiembre las medidas de contención sanitaria vinculadas a la pandemia para decidir si continúan con el trabajo a distancia".

Las que sí quieren seguir con el trabajo en remoto, de forma total o combinada con la modalidad



presencial, "han optado, en lo que se refiere al abono de los gastos asociados, bien por combinar una dotación de medios inicial (portátil, silla ergonómica, etc.) con el pago de una cantidad fija para compensar de forma global los gastos de la conexión a internet o la electricidad, o bien se han limitado a la dotación de medios y esperan a la regulación sectorial en el convenio colectivo", explica Pilar Menor, senior partner y responsable de laboral en DLA Piper España.

Concreción de los gastos
En lo referente a qué gastos deben ser asumidos por el empleador, Carlos Píera, socio del área de derecho laboral de Toda & Nel-lo, recuerda que, tal y como establece la ley, el desarrollo del trabajo a distancia debe ser sufragado por la empresa. En consecuencia, el teletrabajo "no podrá suponer a la persona trabajadora la asunción de

gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad laboral", explica el abogado. De tal manera que el cálculo de "los costes para la prestación del servicio en remoto por parte del trabajador", aclara Píera, "dependerá de las particularidades de cada puesto y sector, teniendo en cuenta la totalidad de los gastos asociados al teletrabajo".

En este punto, los conceptos que plantean más dudas en cuanto a compensación de gastos por parte de la empresa son, como describe Menor, los relativos a aquellos consumos que no solo están destinados al uso profesional, como el coste de la conexión a internet o la electricidad. La abogada señala, además, que una cuestión polémica podría ser si la empresa está obligada o no a asumir parte del coste de la vivienda al realizarse en ella actividad profesional. En cualquier

Una persona participa en una reunión por videoconferencia en su puesto de trabajo.
GETTY IMAGES

caso, "para evitar complicaciones se está recurriendo mucho al abono de una compensación económica fija que englobe todos los eventuales gastos corrientes", resuelve Menor.

Calcular la compensación
Este importe que abona la empresa al trabajador por los gastos que le ocasiona trabajar desde casa se calcula de forma proporcional al tiempo trabajado en remoto. "Lo deseable es que esté previsto en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación", aconseja Pedrajas. De hecho, muchos convenios ya lo regulan y fijan compensaciones que oscilan entre 25 y 35 euros brutos al mes para teletrabajadores a tiempo completo.

Si por el contrario no hay previsión convencional, deberá realizarse una enumeración de los gastos y su cuantificación en el acuerdo individual con el trabajador a distancia.

La empresa debe dotar al empleado de todos los medios para trabajar a distancia

La compensación se calcula en proporción al tiempo trabajado en remoto

Cómo tributan los gastos del teletrabajo

Como expone Marcos González Villarreal, abogado fiscalista de Cremades & Calvo-Sotelo, cada tipo de gasto derivado del trabajo en remoto tiene un tratamiento fiscal distinto:

► **Gastos personales del teletrabajador.** La Dirección General de Tributos entiende que cualquier gasto no recogido expresamente por la norma como deducible a efectos de la determinación del rendimiento neto del trabajo de los asalariados está incluido en la cuantía de 2.000 euros anuales deducibles con carácter general, sin que se puedan considerar deducibles gastos adicionales (wifi, luz, ordenador, etc.).

► **Material entregado por la empresa.** Técnicamente, se trataría de rentas del trabajo en especie, que no se sujetarían a tributación siempre que el uso sea exclusivamente laboral y el trabajador no lo use para fines particulares. Ahora la Ley del Teletrabajo abre la ventana a un uso privativo de los bienes cedidos, lo cual puede resultar problemático ante Hacienda.

► **Compensación de gastos.** La ley no prevé ninguna excepción a la íntegra tributación de las rentas dinerarias percibidas, por lo que estas cuantías estarán sujetas íntegramente a tributación y quedarán sometidas a retención.