



Los medios y costes del teletrabajo: Aproximación a la negociación colectiva

Enero 2021

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Enfoque de la propuesta y cuestiones a tener en cuenta. | p.3 |
| 2. Propuestas para lograr acuerdos económicos beneficiosos que fomenten el teletrabajo. | p.4 |
| 3. Análisis cuantitativo y cualitativo de convenios colectivos vigentes. | p.7 |
| 4. La fiscalidad en la compensación de gastos del trabajo a distancia. | p.10 |

La dotación de medios y la compensación de gastos es una de las claves de la Ley de Trabajo a Distancia, recientemente aprobada por el Real Decreto-ley 28/2020. La nueva normativa sigue la senda marcada por el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo de 2002, que, entre otras cuestiones, establece como norma general que es obligación del empleador proporcionar y mantener todos los medios necesarios para teletrabajar. Si bien el Real Decreto-ley remarca la obligación de dotar de suficientes medios al empleado, y de compensar determinados costes incurridos por el teletrabajo, **la cuantificación y determinación exacta de esos medios y costes se remite a la negociación colectiva.**

El nuevo marco normativo obligará a muchos convenios sectoriales y de empresa a actualizarse para cumplir con la nueva regulación del teletrabajo, especialmente tras la finalización de la tramitación parlamentaria del proyecto de Ley de Trabajo a Distancia que sustituirá al Real Decreto-ley, siendo este **proceso especialmente difícil para las pequeñas empresas**, en las que la representación formal de los trabajadores es menos frecuente.

Para facilitar este proceso de adaptación, desde el Observatorio del Trabajo a Distancia hemos identificado en este documento las **principales variables que deben ser tenidas en cuenta en la negociación colectiva** y hemos propuesto varias **fórmulas para asegurar la sostenibilidad del**

modelo y flexibilizar la compensación de gastos y la dotación de herramientas. Después de este apartado propositivo, el documento se completa con un **estudio de los convenios sectoriales y de empresa** que han regulado la implantación del trabajo a distancia, del que hemos podido identificar las fórmulas de compensación de gastos y dotación de herramientas más comunes en la actualidad. Al hilo de ello, en el último apartado hemos analizado las implicaciones que estos modelos tienen en la **fiscalidad y en las relaciones laborales** entre empresa y empleado, advirtiendo de posibles riesgos y proponiendo modificaciones normativas que puedan aportar más seguridad y flexibilidad. En resumen, el principal objetivo de este documento es **facilitar los acuerdos y promover un trabajo a distancia que fomente los puntos positivos de la modalidad** y favorezca a las empresas, los trabajadores y la sociedad en general.

1. Enfoque de la propuesta y cuestiones a tener en cuenta

El enfoque de la propuesta del OTaD

- a. **Enfoque eminentemente cualitativo:** La propuesta del Observatorio del Trabajo a Distancia parte de la premisa de que establecer una **cifra concreta** a la compensación de gastos común para todos los casos **sería contraproducente e ineficaz** porque daría una **respuesta homogénea a una realidad muy compleja**. Las necesidades de las empresas y de los trabajadores españoles son muy diferentes según su tamaño o sector y las inversiones que se necesitan para satisfacerlas difieren de forma significativa entre unas zonas geográficas y otras, incluso dentro de los mismos núcleos urbanos. Es por ello que en la reflexión del Observatorio sobre la compensación de gastos del teletrabajo se basa en un enfoque cualitativo de las distintas posibles modalidades de compensación, si bien este se ve complementado por las por datos cuantitativos de ejemplos de compensación reales.
- b. **Énfasis en la sostenibilidad económica del modelo.** El éxito del trabajo en remoto reside en buena medida en que resulte atractivo y suponga un beneficio tanto para trabajadores como para empleadores. Es por ello que el Observatorio apoya un **modelo de compensación que sea viable y sostenible para las organizaciones**, así como para sus empleados. Sin embargo, es importante remarcar que **el ahorro potencial procedente del teletrabajo no provendrá de la disminución de los costes laborales**, sino del recorte de otras partidas de gasto asociados a la necesidad y mantenimiento de un centro físico de trabajo: infraestructuras, suministros, seguridad, limpieza, etc.

Cuestiones a tener en cuenta en la negociación del acuerdo del teletrabajo

Llegar a un buen acuerdo de trabajo es fundamental para dejar claro, antes de habilitar el trabajo a distancia en una organización, cuáles son las condiciones pactadas y los derechos y obligaciones de las partes. El contenido mínimo de los acuerdos del trabajo a distancia está desarrollado en el artículo 7 del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, donde aparecen cuestiones tan importantes como el inventario de medios, equipos y herramientas, la enumeración de gastos o el lugar elegido para el trabajo a distancia. Para que lo dispuesto en este acuerdo se adapte a la realidad económica de la organización y los trabajadores y sea eficaz, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El tamaño de la empresa.
- El sector económico donde se encuadra.
- Su ubicación geográfica, ya que existen diferencias interurbanas (grandes urbes, otras capitales de provincia, localidades pequeñas...) e intraurbanas (centro-periferia de las ciudades)
- La intensidad y frecuencia del teletrabajo: posibilidad de transitar entre una modalidad 100% remota y los distintos grados de un sistema híbrido.
- El lugar desde el que se desarrolla el trabajo a distancia: posibilidad de teletrabajar desde el propio hogar, un espacio compartido o alternar ambas posibilidades un modelo mixto.

2. Propuestas para lograr acuerdos económicos beneficiosos que fomenten el teletrabajo

- a. Definición de medios equipos y herramientas.
- b. Balances para asegurar la sostenibilidad económica del modelo respecto a las compensaciones de gastos.
- c. Modelos de compensación.
 - i. Diferenciados dependiendo del lugar habitual del trabajo a distancia.
 - ii. Con fórmulas creativas para articular la compensación.

a. Definición de medios, equipos y herramientas.

La dotación suficiente y mantenimiento de los medios, equipos y herramientas se configura como un derecho de los teletrabajadores en el artículo 11 del Real Decreto-ley 28/2020, además de formar parte del contenido mínimo del Acuerdo de Trabajo a Distancia contemplado en el artículo 7. Este constituirá, para la organización, uno de los principales costes asociados al trabajo a distancia, por lo que una definición precisa de este concepto, tanto en la negociación colectiva como en los Acuerdos de Trabajo a Distancia, resultará esencial para mantener la seguridad jurídica.

- El OTaD apuesta por incluir en esta definición el conjunto de instrumentos, mobiliario, uniformes y la parte proporcional de los suministros necesarios para **trabajar de forma segura**. En este sentido, creemos necesario que las empresas aseguren que sus trabajadores disfrutaran de un **mobiliario de calidad certificada y las condiciones ergonómicas** de temperatura y luz necesarias para realizar su labor de forma segura.
- Propuesta de definición: *“conjunto de instrumentos, mobiliario, uniformes y suministros necesarios para la producción de un bien o la oferta de un servicio. Los medios, equipos y herramientas amplían las capacidades humanas, proveen de energías y conexiones de comunicación, y aumentan la seguridad y salud de las personas a la hora de llevar a cabo su tarea”*.

b. Balance para asegurar la sostenibilidad económica del modelo respecto a las compensaciones de gastos.

Como primera premisa, respecto a la preceptiva compensación de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo del trabajo a distancia, se propone que se vele siempre por un equilibrio entre la **sostenibilidad económica del modelo** para empleados y empleadores, y la garantía en todo caso, de los derechos de los trabajadores. Este equilibrio se

puede conseguir mediante el establecimiento de una horquilla cuyo límite máximo sea el coste medio del puesto de trabajo en los tres últimos ejercicios, y cuyo límite mínimo sean los gastos indispensables para asegurar que el empleado no empeora su situación respecto al trabajo presencial. En este caso habría que tener en cuenta los costes de vida medios del lugar de teletrabajo. Asimismo, se proponen las siguientes condiciones:

- La compensación debe estar **vinculada a la intensidad y frecuencia** del trabajo a distancia. Los gastos y suministros serán compensados en la proporción que corresponda a la jornada de trabajo.
- Establecer una **compensación mínima ligada al coste de vida** del lugar habitual desde el que se teletrabaja¹ y a la inversión necesaria para adquirir el equipamiento básico necesario para trabajar de forma segura y con garantías ergonómicas.
 - Para calcular esta cifra la negociación colectiva deberá tener en cuenta que la inversión se divide entre una parte que puede ser común para la mayor parte de teletrabajadores dentro de un sector (coste de los equipos informáticos o de otras herramientas necesarias, del mobiliario de calidad certificada, tarifas de internet, etc.) y otra parte que cambia en función de la localización. Para esta segunda, proponemos tener en cuenta el coste por metro cuadrado de las oficinas y viviendas de cada zona y la variación del IPC provincial que ofrece el INE.
- Establecer una **compensación máxima** que no pueda superar el **coste medio del mismo puesto de trabajo** en los tres ejercicios anteriores.
 - Otro indicador que puede ser interesante para establecer este máximo es el índice del coste por puesto de trabajo realizado por Colliers [\[ver\]](#) y que para el año 2019 se ha establecido en 8.575 euros de media al año por puesto. Este índice calcula los costes de oficina por empleado (a tiempo completo) en 29 países europeos basándose en la certificación estándar europea EN 15221 sobre gestión de inmuebles y servicios de soporte, desglosando dichos costes en cuatro categorías, que en el caso español suponen los siguientes gastos medios:

Estimación de costes por empleado de oficina en España:

Espacios e infraestructuras	Personas y organización	Gestión	TIC	Total
Servicios para la provisión de un espacio.	Servicios que crean y mantienen un ambiente seguro y confortable.	Gestión estratégica y táctica de la organización.	Servicios y productos que aseguran todas las herramientas digitales.	
Ej. Alquiler, mobiliario,	Ej. Catering, recepción,	Ej. Obtención de material (procurement).	Ej. Servicios de conectividad,	

¹ En este apartado proponemos hacer una distinción según el lugar de trabajo habitual exclusivamente para la compensación de gastos, no para los salarios. El art. 4 del RDL del Trabajo a distancia estipula que los trabajadores a distancia “no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo la retribución”.

impuestos, limpieza y mantenimiento.	seguridad, archivistas.		formación, soft- y hardware.	
5.816€	889€	258€	1.612€	8.575€

- La compensación de gastos **tendrá como límite solo aquellos que estrictamente deban considerarse inherentes a la realización de la prestación laboral en el centro de trabajo de manera presencial.**
 - El acceso a los beneficios ligados al teletrabajo supondrá la **renuncia de los complementos inherentes al trabajo en oficina** como por ejemplo el extra por transporte o el acceso a plazas de aparcamiento gestionadas por la empresa, siempre que ello no suponga una vulneración de los derechos adquiridos de los trabajadores, de su salario o de lo pactado en su convenio.
 - Por el contrario, específicamente en este sentido, es necesario tener en cuenta que ciertas ayudas como las destinadas a la comida de los trabajadores, o a otras actividades sociales o culturales como la guardería o los beneficios de salud o de bienestar corporativo, por cuanto son realidades susceptibles de ser atendidas, igualmente en un contexto de trabajo a distancia, no se deben considerar inherentes al trabajo en oficina. Por tanto, suprimir estos beneficios sociales supondría una clara vulneración del artículo 4 del Real Decreto Ley del Trabajo a Distancia, que estipula que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los presenciales.

c. Modelos de compensación y dotación. Fórmulas para articularlo

En este apartado proponemos dos modelos de compensación dependiendo de si el trabajador ejercerá habitualmente desde su hogar o desde en un tercer espacio (oficina complementaria o espacio de lugar compartido). También planteamos la posibilidad de desarrollar vales para articular la compensación de gastos y la dotación de medios, equipos y herramientas de forma flexible. Estas propuestas pueden ser combinadas unas con otras para adaptarse a las circunstancias de cada empresa y empleado. Las implicaciones fiscales de estas propuestas son desarrolladas en el último apartado de este documento.

- **Modelos diferenciados según el lugar habitual del trabajo a distancia:**
 - Para casos de teletrabajo desde los hogares particulares:
 - Compensación lineal con una dotación fija inicial y una aportación variable según el tiempo que se ejerza en remoto.
 - Para teletrabajo fuera del domicilio:
 - Aportación variable adaptada al tamaño de la empresa y al coste del metro cuadrado del lugar donde se encuentre la oficina complementaria o el espacio de trabajo compartido.

- **Fórmulas creativas para articular la compensación y dotación.**
 - Desarrollo de **vales teletrabajo** que faciliten la compensación periódica de los gastos y que puedan ser utilizados para adquirir mobiliario, equipos, compensar el gasto en suministros o acceder a espacios de trabajo compartidos. El sistema de vales se puede utilizar para agilizar y mejorar el control de las siguientes compensaciones:
 - Abonos no sujetos a tributación para los gastos que corresponderían a un medio o instrumento de producción del empleador (y que compartirían la naturaleza de las dietas y los gastos de locomoción)
 - Para dotar de seguridad jurídica a este vale, sería conveniente que la Dirección General de Tributos se reafirmara en la correspondiente consulta vinculante, sobre la no sujeción de estos gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo del trabajo a distancia.
 - Retribución flexible exenta de tributación, exclusivamente por los gastos adicionales que excedan del importe de compensación otorgado por el empleador y que voluntariamente, el empleado decidiera destinar como parte de su salario a la mejora de sus equipos, herramientas y medios
 - Sería conveniente modificar la Ley y el Reglamento del IRPF para expandir la exención del IRPF a estos supuestos de salario en especie como se hace actualmente con la comida, los seguros médicos o el transporte.
 - Cesión de las herramientas de trabajo por parte de la empresa al trabajador:
 - En este caso los bienes son propiedad del empleador o los sufraga y entrega a través de acuerdos de renting con proveedores y que, dentro de su poder de dirección, son organizados, ofreciéndolos y entregándolos directamente al empleado o mediante **un sistema de vale de herramientas** para que el empleado elija entre una gama de herramientas (ordenador, mesa, foco...) en una red de distribuidores y productos que necesariamente deberá ser cerrada, asegurando así el control de los medios por parte del empleador.
 - Los bienes adquiridos con ese vale, o inicialmente una designación genérica de los mismos – que luego se concrete con la justificación de la adquisición - deberán constar en el inventario del acuerdo de teletrabajo regulado en el artículo 7 a) del Real Decreto Ley.
 - También sería conveniente especificar en el acuerdo de teletrabajo y en las políticas internas de la organización, que la propiedad de estos medios es del empleador y, en consecuencia, el uso de este equipamiento se debe circunscribir exclusivamente al ámbito profesional. De esta forma se evitaría la catalogación como salario en especie y sus efectos en la fiscalidad del trabajador.
 - Aunque es una cuestión que excede las competencias de la negociación colectiva, sería interesante que el Estado fomentase la **corresponsabilidad en la prevención**

de riesgos laborales ofreciendo deducciones en el IRPF para los trabajadores que adquieran material de trabajo homologado por su cuenta.

3. Análisis cuantitativo y cualitativo de convenios colectivos vigentes

Hasta 2020, el trabajo a distancia puede considerarse como una modalidad residual dentro de las relaciones laborales. En 2019, según la Encuesta de Población Activa, trabajaron desde casa al menos ocasionalmente el 8,4% de los trabajadores residentes en España, un porcentaje inferior al de la media de nuestro entorno. Por ello, su presencia en la negociación colectiva y su plasmación en los distintos convenios colectivos y convenios de empresa es también residual.

En la actualidad son **muy pocos los convenios sectoriales, tanto de ámbito estatal como autonómico o provincial que cuentan con cláusulas específicas para el trabajo a distancia.** Debido a que la anterior legislación contenida en el ya derogado artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores era mucho menos exhaustiva y requería menos desarrollo a nivel colectivo que la actual, las condiciones del teletrabajo contenidas en los convenios sectoriales se limitan, como norma general, a **reiterar la igualdad entre trabajadores presenciales y a distancia**, y a evocar los principios del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 2002: **carácter voluntario del teletrabajo**, condiciones equivalentes a empleados presenciales, **provisión de medios por parte del empleador, privacidad, prevención de riesgos y formación profesional, entre otros.**

Aunque ya desactualizados por la reciente aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de entre los convenios sectoriales analizados, principalmente de ámbito estatal, destaca la tipificación de esta modalidad laboral, en los siguientes convenios colectivos, entre otros:

Mención y tipificación del teletrabajo	Sin mención a teletrabajo
<ul style="list-style-type: none"> • *Convenio de la Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA). • Convenio estatal de publicidad. • Convenio estatal de prensa diaria. • Convenio estatal de seguros, reaseguros y mutuas. • Convenio estatal de gestión y mediación inmobiliaria. • Convenio estatal de la industria textil y de la confección. • Convenio del metal de la Comunidad de Madrid. • Convenio de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid. • Convenio de oficinas y despachos de Cataluña. 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio estatal del sector de la banca. • Convenio estatal del sector de contact center. • Convenio estatal de despachos tributarios y asesores fiscales. • Convenio estatal de consultoría y estudios de mercado y opinión pública. • Convenio estatal de empresas de ingeniería y estudios técnicos. • Convenio estatal de establecimientos financieros de crédito. • Convenio estatal de cooperativas de crédito. • Convenio estatal del sector de la construcción. • Convenio estatal del sector de la hostelería. • Convenio nacional de servicios de prevención ajenos.

De entre los convenios sectoriales, de momento tan solo el **Convenio de la Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA)** ha decidido ir un paso más allá en la negociación colectiva y **cuantificar tanto la dotación de medios** como la compensación de gastos, algo que afecta directamente a grandes grupos empresariales de nuestro país que forman parte de dicha confederación, como es Caixabank, Bankia, Abanca o Kutxabank, entre otros.

Por otro lado, en los grandes convenios de empresa aplicables al Ibex 35 se puede apreciar, por el momento, un desarrollo muy limitado de las condiciones relatadas en los grandes convenios sectoriales, por lo que será necesaria su actualización para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020 y en la futura Ley de trabajo a distancia. Como norma general, destacan diversas menciones a la creación de comisiones de teletrabajo con los representantes de los trabajadores, así como a la creación de modelos de acuerdo de teletrabajo.

A nivel particular, destaca el caso del Convenio de Empresa de **Repsol** (2018), donde se produce una regulación detallada de esta modalidad laboral. A pesar de no cuantificarse los medios de trabajo y los gastos, sí se tipifica el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, así como requisitos de acceso y modalidades de teletrabajo. En relación a los medios de trabajo, el artículo 85 del convenio señala que la empresa pone a disposición del teletrabajador los siguientes medios, si nos los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral, además de prestar apoyo técnico. El acuerdo no recoge sin embargo la compensación de ciertos gastos que sí se podrían considerar como un derecho de los trabajadores en la nueva regulación del teletrabajo, tales como los suministros.

Con una aproximación distinta, el Convenio de empresas vinculadas a **Telefónica** (2019), aunque también regula esta modalidad de manera exhaustiva, recoge que los equipos y comunicaciones requeridos para el teletrabajo podrán ser propiedad del teletrabajador o de la empresa, mencionando expresamente que todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado, algo que muy probablemente deba ser actualizado al nuevo marco legislativo.

Referencias cuantitativas en convenios colectivos

A pesar de que el número de convenios en vigor es ingente, y la casuística muy diversa, consideramos de especial importancia el análisis del Convenio de BP Oil España entre los convenios de empresa, y del reciente Convenio de la Confederación Española de Cajas de Ahorro (CECA) firmado tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020. En ambos casos se produce una cuantificación más precisa de los medios necesarios y de la compensación de gastos, por lo que resultará un referente para la negociación colectiva,

- Convenio **CECA** (2020)

La CECA constituye el tercer empleador a nivel nacional, con una plantilla de 66.452 empleados. De entre los convenios sectoriales, de momento ha sido el primero en

actualizarse de acuerdo a la nueva normativa sobre teletrabajo. El convenio cita dos modalidades de acceso al teletrabajo, en función de si el empleado desarrolla más o menos del 30% de su jornada a distancia (la superación de dicho umbral activa la aplicación del Real Decreto-ley 28/2020). Si se trabaja menos del 30% de la jornada no se compensarán gastos, y se dotará al trabajador de ordenador, teléfono móvil y hasta 45 euros para comprar pantalla, teclado y ratón. Si se trabaja más del 30% de la jornada:

Dotación de medios	Compensación de gastos
Ordenador, teléfono móvil, silla ergonómica y hasta 130 euros para comprar pantalla, teclado y ratón si no lo provee la empresa.	Máximo de 660 euros brutos anuales (55 mensuales) prorrateados al porcentaje de teletrabajo realizado.

- Convenio **BP Oil España** (2018)

Por otra parte, desde BP optan por una solución más simple, efectuar una transferencia en concepto de complemento salarial bruto abonado a partes iguales en doce mensualidades, motivado por “la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza”, es decir, compensando en un único complemento la dotación de medios y la compensación de gastos. Así mismo, y debido a que este artículo del convenio (art. 48) sólo aplica a supuestos del 100% de teletrabajo, la condición de teletrabajador excluye la aplicación de la ayuda de comida contemplada en el convenio.

Acondicionamiento de vivienda	Dotación de medios + compensación de gastos
Un único pago de 1.900 euros.	Complemento de 6.407,52 euros brutos anuales (533,96 mensuales).

Conclusiones

A pesar de que son abundantes los convenios en los que se menciona el trabajo a distancia y se establecen sus condiciones básicas, en la amplia mayoría de los casos esta regulación colectiva de

La modalidad no alcanza los estándares exigidos por el Real Decreto-ley 28/2020. De entre aquellas pocas referencias que ahondan en la dotación de medios y cuantificación de los gastos, se percibe una **tendencia a realizar dicha compensación mediante transferencias salariales lineales**. Si bien es cierto que esta es la manera administrativamente más sencilla de gestionar la dotación de medios y compensación de gastos, la medida tiene un impacto directo sobre la fiscalidad de los propios trabajadores que entra, de hecho, en conflicto con el art. 4 del RDL de trabajo a distancia que vela por la igualdad entre empleados presenciales y remotos. Es por ello por lo que es necesario realizar un análisis más exhaustivo de las implicaciones fiscales de los modelos de compensación.

4. La fiscalidad en la compensación de gastos del trabajo a distancia

La fiscalidad aplicable a la dotación y mantenimiento de medios, y al abono y compensación de gastos derivados del teletrabajo debe ser un elemento central del estudio del fenómeno del trabajo a distancia. Sin embargo, **a lo largo del Real Decreto-ley 28/2020 no se produce ninguna mención a la carga impositiva aplicable a dichas transferencias de medios o de dinero**, lo que genera **inseguridad jurídica para las empresas y desigualdades entre trabajadores presenciales y remotos**.

Para intentar evitar esta circunstancia analizaremos cuáles son las fórmulas que las empresas y los trabajadores están utilizando actualmente para gestionar la compensación de gastos y la dotación de equipos y apuntamos varias cuestiones que había que mejorar en la redacción de la Ley del Trabajo a Distancia o la que regula el IRPF para evitar disfuncionalidades.

Los modelos de compensación se pueden basar en **solo una de las siguientes fórmulas o, también, pueden ser combinados para disfrutar de las ventajas que aporta cada una de ellas**. Un ejemplo de modelo mixto de compensación sería aquel en el que se cede al trabajador un ordenador que es una herramienta de trabajo propiedad de la empresa y se compensa el gasto proporcional de los suministros como una partida en la nómina.

a. Compensaciones lineales

Según el análisis de los convenios colectivos realizado, la fórmula de compensación más habitual entre las grandes empresas es una **aportación lineal que se suma al salario del trabajador**. Con este complemento salarial en bruto el teletrabajador debería adquirir las herramientas y equipos necesarios para ejercer su labor (dotación de medios) y hacer frente a la compensación de gastos. Se trata de la fórmula seguida por los convenios de la Confederación de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro (CECA) o el convenio de BP Oil España. La principal consecuencia de este tipo de compensación es que, al configurarse como transferencias (dinerarias o en especie) que forman parte del salario del trabajador, dicha cantidad **cotizaría a la Seguridad Social y posteriormente tributaría por el IRPF**, ya que no existe una exención específica contemplada actualmente en la normativa sobre IRPF, como ocurre en otros supuestos.

Esta práctica tiene las siguientes consecuencias para las empresas y los trabajadores:

- La principal ventaja para las empresas es que **facilita la gestión administrativa**, ya que al ofrecer una cantidad continuada en el tiempo como parte del salario no es necesario respaldar esta compensación con una prueba de que se ha realizado el gasto, como se hace actualmente cuando, por ejemplo, la empresa paga una carrera de taxi de un empleado (ver información sobre este modelo en el apartado de “Retribuciones excluidas del salario del trabajador”).
- No obstante, este método **genera importantes diferencias entre los trabajadores presenciales y remotos** que entrarían en conflicto con la “igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación” que consagra artículo 4 del Real Decreto Ley del Trabajo a Distancia.
 - La primera de ellas es que, si el complemento salarial se utiliza no solo para la compensación de gastos corrientes sino para la compra de equipamiento, en la práctica **la propiedad de los medios de producción pasa del empleador a los empleados**. De este modo se propicia una relación laboral más parecida a la de proveedor-cliente (trabajador autónomo) que la de trabajador asalariado.
 - Además, por ser una compensación incondicional que **no supervisa la finalidad del gasto**, con el complemento se corre el **riesgo de que el trabajador no emplee el dinero para adquirir equipamientos de la calidad necesaria**. Esta práctica puede afectar a su salud en el medio y largo plazo y a la empresa si el trabajador acaba siendo más proclive a las bajas médicas.
- Al perder la propiedad de los medios de producción la empresa verá limitada su capacidad de controlar la actividad con los mismos, especialmente los medios informáticos y de gestión material de documentación, derivando ello en una serie de complejidades en materia de seguridad de la información, propiedad industrial e intelectual del trabajo realizado y, en definitiva en graves obstáculos para el debido cumplimiento de los deberes de responsabilidad proactiva del empleador en materia de privacidad y protección de datos, incrementándose sustancialmente el riesgo de fuga de información y brecha de seguridad para las organizaciones.
- Por parte del trabajador, a pesar de que su salario bruto se vería incrementado, lo que **aumentaría también su cotización a la Seguridad Social** y podría llegar a percibir indemnizaciones y prestaciones superiores en el futuro, ello sólo se produciría en el caso de los salarios cuya cotización no se encuentre limitada (topada) por razón de su importe máximo.

Si bien esta es la fórmula más sencilla en el corto plazo para la dotación de medios y compensación de gastos bajo la legislación fiscal y tributaria vigente, existen otras que pueden suponer *de facto* menor diferenciación entre trabajadores presenciales y a distancia: se trata de la retribución flexible o la cesión de equipamiento por parte de la empresa como herramientas de trabajo.

b. Retribución flexible

La retribución flexible es un modelo en el que el trabajador puede **recibir hasta el 30% de su salario bruto en bienes y servicios que están exentos de tributación al IRPF, lo que le supone un ahorro**. Para incluir los gastos relacionados con el trabajo a distancia en el modelo de retribución flexible sería necesario modificar el artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas². Actualmente estas exenciones afectan a nivel estatal a la comida, el servicio de guardería, el transporte colectivo, la compra de acciones de la empresa y los seguros de salud.

El modelo de retribución flexible ampliado al teletrabajo tendría las siguientes implicaciones:

- La compensación, en cuanto excediera de lo que corresponde estrictamente a la empresa, se consideraría como **salario en especie**, a no ser que la modificación legislativa dispusiera lo contrario. Si se entiende como salario en especie, **aumentarían los rendimientos íntegros del trabajo** que recibe el empleado **y, por tanto, la base de cotización a la Seguridad Social** y las indemnizaciones o prestaciones.
- Al igual que en el sistema de entregas explicado en el siguiente apartado, la retribución flexible abre la posibilidad de que las **empresas centralicen las compras y negocien con los proveedores** la adquisición en bloque de material o de servicios a un precio por debajo del mercado. Este hecho permite asegurar que los trabajadores disponen de un equipamiento de calidad certificada y del acceso a servicios que ayudan a preservar su salud laboral.
- Permite canalizar la compensación a través de **vales**.
- Los bienes adquiridos a través de este método **pueden ser usados para fines particulares**, ya que proceden del salario del trabajador.
- Limitación del salario en especie al **30% de las percepciones salariales**³.

c. Entregas excluidas del salario del trabajador

La última opción se basa en buscar los mecanismos para que la dotación de equipamientos o la compensación de gastos relacionados con el teletrabajo no se cargue sobre el salario del trabajador a distancia. La principal consecuencia de esta consideración como retribuciones no incluidas en el salario del trabajador supondría la no sujeción al IRPF ni el incremento de la base de cotización a la Seguridad Social. En este apartado existen dos posibilidades:

1. Compensación de gastos no sujetos a gravamen.

² Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio [±] y Real Decreto 439/2001, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas [±]

³ Artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores [±]

2. Cesión del uso de equipos y herramientas de parte de la empresa al trabajador.

1. Compensación de gastos no sujetos a gravamen

El pago proporcional de los suministros o el acceso a servicios como los lugares de trabajo compartido son **gastos** en los que el trabajador a distancia puede incurrir en determinadas ocasiones **para desarrollar las labores que le encomienda la empresa**. Estos gastos son fácilmente **asimilables** a los que los trabajadores realizan en sus desplazamientos y misiones fuera de la empresa y que se engloban en los conceptos **dietas y gastos de locomoción** y que son considerados como “no sujetos de gravamen” por el artículo 9 del reglamento que desarrolla la Ley del IRPF.

Al igual que los gastos de dietas y de locomoción, parte de los gastos asociados al trabajo a distancia tienen el único objetivo contribuir al cumplimiento de las tareas encomendadas por la empresa por lo que, por definición, su compensación también debe ser considerada “no sujeta a gravamen”. Este modelo implica:

- Seguridad a la hora de comprobar que el gasto se ha destinado a adquirir un servicio o producto determinado.
- Aumento de la gestión administrativa en el interior de las empresas para asegurar el carácter finalista de la compra. Esta tarea puede ser aliviada a través de un sistema de vales compensatorios.
- Para ganar seguridad jurídica sería necesario que la Dirección General de Tributos especifique a través de una consulta vinculante que entiende este tipo de compensación como “no sujeta a gravamen”.

2. Cesión de medios, equipos y herramientas

En este caso **el empleador es el propietario** y el encargado de adquirir los bienes materiales cuyo uso cede al trabajador a distancia para que ejerza su función productiva desde el lugar o lugares acordados. **El uso de estos bienes estará acotado a fines exclusivamente laborales**, lo que diferencia la cesión de equipos del salario en especie, donde se permite el uso particular (art. 42.1 LIRPF y STS 24/12/2001).

No obstante, existe un **riesgo de que las autoridades competentes en materia de Tributos y de Inspección de Trabajo estipulen que este método será entendido como el pago de salario en especie** en lugar de una cesión de equipos y herramientas es en realidad con las diferencias fiscales inherentes. De nuevo, advertimos de que la consideración como salario de las transferencias de medios o de dinero efectuadas con motivo de otorgar al teletrabajador de todas las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo, así como para compensar posibles gastos incurridos en el desarrollo de su actividad profesional, sería constitutivo de una vulneración del derecho de igualdad entre trabajadores presenciales y a distancia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RDL 28/2020, de trabajo a distancia, así como en el Acuerdo Europeo Marco sobre Teletrabajo de 2002.

Para evitar estas posibles disfunciones **el Observatorio del Trabajo a Distancia propone:**

- Añadir una disposición adicional al proyecto de Ley de Trabajo a Distancia, que está siendo tramitado actualmente, para aclarar que la dotación de los medios, equipos y herramientas necesarios para trabajar a distancia tendrán la consideración de cesión de herramientas de trabajo si se utilizan para fines exclusivamente laborales.
- Incorporar en los acuerdos previos de teletrabajo entre empresa y empleado una cláusula que fije que el equipamiento ofrecido, será en todo caso propiedad de la empresa, sujeto a tu control y que sólo se utilizará para fines relacionados directamente con el trabajo durante el horario de trabajo y de disponibilidad fijado en el mismo acuerdo.
 - Fijar el uso de las herramientas para tareas exclusivamente laborales también tiene otras ventajas como el aumento de la ciberseguridad, el correcto tratamiento de los datos personales y la facilidad para establecer métodos de control que no interfieran con el derecho a la intimidad del empleado.