

Cód. Documento: 18/20 GA	RETRIBUCIÓN SALARIO EN ESPECIE DE ORDENADORES PORTÁTILES	
-----------------------------	---	---

## RETRIBUCIÓN SALARIO EN ESPECIE DE ORDENADORES PORTÁTILES

Hace un par de días pudimos leer en prensa el anuncio de un cambio de criterio por parte de la **Inspección de trabajo y del Ministerio de Hacienda** sobre el tratamiento actual que se da a teléfonos móviles y ordenadores portátiles.

Así, la administración pasaría a otorgar a los teléfonos móviles y ordenadores portátiles el mismo tratamiento que ya aplica a los vehículos de empresa, es decir, presumir que si el trabajador se lleva estas herramientas a su casa no sólo va a utilizarlas para trabajar, sino que también hará un uso personal de las mismas y, por tanto, darles el tratamiento de **salario en especie**, con la correspondiente cotización que ello supone.

El **salario en especie** es una retribución que percibe el trabajador diferente al dinero. Es decir, una entrega de algún bien diferente al dinero que supone una ganancia personal para el trabajador o la asunción por parte del empleador de un coste que de otro modo le hubiera correspondido al propio empleado.

Diferente tratamiento reciben los medios que el empleador pone a disposición del empleado para que este pueda llevar a cabo su trabajo. Es bien sabido que en una relación laboral por cuenta ajena es el empleador quien debe poner a disposición del trabajador todos los medios necesarios para llevar a cabo la prestación de servicios. Esta es una de las notas definitorias de ajenidad y uno de los puntos en los que los tribunales ponen el foco cuando se trata de discernir si la relación entre persona física y empresa es por cuenta propia o ajena (véase las ya famosas sentencias respecto a los drivers de conocidas empresas de distribución de comida a domicilio).

Pues bien, según la noticia publicada, la administración pretende otorgar a estas herramientas que el empleador pone a disposición del trabajador para realizar su trabajo el mismo tratamiento que ya otorga a los vehículos de empresa. El tratamiento es el siguiente:

La administración presume que si el trabajador se lleva el vehículo a su casa cuando finaliza la jornada de trabajo, este se está utilizando no sólo para fines profesionales sino también para fines personales y, por tanto, hay una parte del vehículo que es retribución en especie y otra parte que simplemente es una herramienta de trabajo. Tras esta presunción, para determinar el valor del salario en especie, resta la jornada de trabajo del empleado de que se trate del cómputo total del año, y determina que el vehículo es salario en especie el porcentaje anual de tiempo que no es jornada (oficial) de trabajo.

En este caso ocurriría lo mismo, como el trabajador se lleva el ordenador portátil y el teléfono móvil a su casa se presumiría que existe un uso personal y no solo profesional de los dispositivos y que, por tanto, son retribución en especie.

Sin embargo, esta presunción puede no ser cierta y, de hecho, no debería serlo. Como abogada especializada en derecho laboral, llevo años aconsejando a mis clientes que prohíban expresamente el uso personal de cualquier herramienta de trabajo que se

Fecha: 21/09/2020	DEPARTAMENTO: GLEZCO ABOGADOS	REALIZADO POR: SGS	REVISADO POR: PMM	Página: 1/2
----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------

Cód. Documento: 18/20 GA	<b>RETRIBUCIÓN SALARIO EN ESPECIE DE ORDENADORES PORTÁTILES</b>	
-----------------------------	---	---

ponga a disposición del empleado, especialmente en el caso de dispositivos de almacenamiento de información, véase teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tablets e incluso el correo electrónico corporativo,

En el caso de estos dispositivos de almacenamiento esta recomendación no se debe únicamente a una cuestión de cotización, sino también al hecho de que la empresa puede ver limitadas sus funciones de vigilancia y control los mismos si el empleado está haciendo un uso personal de ellos, debido a que este derecho de control empresarial podría entrar en colisión con el derecho a la intimidad del empleado.

Es decir, **si la empresa no ha prohibido expresamente** al empleado que utilice el ordenador de trabajo de forma personal, y no le ha comunicado que dentro de sus funciones de control puede monitorizarlo o acceder a él si fuera necesario, podría ocurrir que, si por cualquier cuestión este empleador debe acceder al ordenador sin el consentimiento previo del empleado y encuentra que ha cometido o está cometiendo algún ilícito contractual (por ejemplo copiar sin autorización información confidencial de la empresa) la sanción que le aplique como consecuencia de este ilícito sea recurrida por el empleado y el juez determine que la obtención de la prueba es ilícita porque vulnera un derecho fundamental del trabajador, que siempre nos trae de cabeza a los abogados, como es su derecho a la intimidad.

Para evitar todos estos problemas, que no son pocos, **es altamente recomendable regular por escrito el uso que se debe hacer de los dispositivos que se entreguen al trabajador únicamente para la realización de su trabajo**, y además es importante hacerlo cuanto antes puesto que la administración puede reclamar las cotizaciones del salario en especie de los trabajadores de los últimos cuatro años... y nunca sabemos cuándo pueda ser necesario y urgente que el empresario pueda ejercitar sus funciones de control con ciertas garantías.



Fecha: 21/09/2020	DEPARTAMENTO: GLEZCO ABOGADOS	REALIZADO POR: SGS	REVISADO POR: PMM	Página: 2/2
----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------