

El Supremo deja claro que el art. 23.3 del ET configura un permiso para la formación, pero no obliga a las empresas a impartir dicha formación

El Tribunal Supremo se acaba de pronunciar sobre el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, dejando claro que la redacción habla de un derecho “a un permiso”. En ninguna de las frases de dicho artículo, deja claro el TS, se impone a la empresa la obligación de impartir u ofrecer la formación (sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2019).

En la sentencia, el Supremo da “un tirón de orejas” al TSJ de Madrid (que falló a favor del sindicato), determinando que la sentencia dictada por el TSJ -tanto en su fundamentación como en la literalidad del fallo- **incurre en confusión** al considerar que la obligación impuesta por el art. 23.3 ET a las empresas supone el deber de ofrecimiento de formación profesional.

Nota: El **art. 23.3 del ET** dispone expresamente lo siguiente:

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, **vinculada a la actividad de la empresa**, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

El caso concreto enjuiciado

Por la representación de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada se interpuso demanda de Conflicto colectivo en materia de reconocimiento de derecho de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que se solicitada se dictara sentencia por la que “se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a recibir anualmente 20 horas de formación profesional para el empleo y otras 20 horas anuales como mínimo, en los términos dispuestos por la normativa vigente de aplicación y en concreto, por la Ley de Seguridad Privada.”

En definitiva, solicitaba se reconociera el derecho de los trabajadores afectados a recibir anualmente 20 horas de formación profesional para el empleo y otras 20 horas anuales como mínimo en los términos de la regulación de la seguridad privada.

Según se desprende del hecho probado cuarto, la empresa ya proporciona a los trabajadores 20 horas de formación.

La sentencia recurrida considera que la formación que se presta a los trabajadores es la que sirve para satisfacer las exigencias de lo dispuesto en el art. 57 del RD 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de seguridad privada, y que, con tal prestación, no se puede entender cumplida la obligación que, a juicio de la Sala de instancia, resulta del citado art. 23.3 ET.

Con fecha 30 de noviembre de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que consta el siguiente fallo:

“Estimamos la demanda formulada (sic) Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada y, en su consecuencia, declaramos el derecho que tiene el personal operativo de la delegación de la Comunidad de Madrid a recibir 40 horas de formación profesional anuales, las 20 horas que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y otras 20 horas a las que

específicamente se refiere el apartado 2 del artículo 37 del Real Decreto 2364/1994, de 9 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada.

La compañía recurrió al Tribunal Supremo que ahora falla a su favor y revoca la sentencia dictada por el TSJ de Madrid.

La sentencia del Supremo

El Supremo da “un tirón de orejas” al TSJ de Madrid y determina que la sentencia dictada por el TSJ -tanto en su fundamentación como en la literalidad del fallo– **incurre en confusión** al considerar que la obligación impuesta por el art. 23.3 ET a las empresas supone el deber de ofrecimiento de formación profesional.

El precepto legal (art. 23.3 del ET) reconoce un derecho “a un permiso”, razona el Supremo. En ninguna de las frases del mismo se impone a la empresa la obligación de ofrecer/impartir la formación.

A lo que la empresa está obligada, determina el TS, es a dispensar al trabajador de su deber de trabajar y a abonarle, no obstante, el salario por el tiempo de las 20 horas anuales que aquél destine a la formación profesional a la que se refiere el precepto.

De ahí que desaparezca el derecho al permiso retribuido – por haberse cubierto el interés por otro cauce-, **si la empresa establece sus propios planes de formación**, sea por su propia iniciativa o por el compromiso asumido en la negociación colectiva.

Dicho de otro modo, deja claro el Supremo, la obligada contribución de la empresa a la formación profesional de sus trabajadores se plasmará, bien en el ofrecimiento mismo de la formación a sus expensas, bien en el salario correspondiente a la ausencia por el disfrute del permiso.

En definitiva, **no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa**, sino un derecho al permiso para su formación; lo cual son dos cosas no exactamente idénticas.

Por consiguiente, concluye la sentencia, si bien es cierto que, en el caso de la empresa demandada -debido a tratarse de una empresa de seguridad privada-, concurre la obligación de la formación específica que, ésa sí, debe ser ofrecida y costeada por ésta; no lo

es que quepa reconocer a los trabajadores otros derechos que los que se desprenden del tenor literal del art. 23.3 ET.

Ello significa que, sin merma alguna de esa formación específica en materia de seguridad privada y a falta de un plan de formación profesional adicional instaurado por la empresa, los trabajadores afectados podrán disfrutar de permisos de 20 horas anuales siempre que tengan al menos un año de antigüedad y lleven a cabo actividades de formación profesional “para el empleo, **vinculada a la actividad de la empresa**, acumulables por un periodo de hasta cinco años”.

Todo lo que debes saber sobre los gastos de locomoción

Los gastos de locomoción son un concepto que **se incluye en la nómina del trabajador** cuando la empresa debe indemnizarle por los gastos de desplazamiento derivados de la realización de su labor. Estos gastos **están exentos de cotización** al entenderse que es una indemnización que la empresa ofrece al trabajador por unos gastos extraordinarios producidos a consecuencia de la prestación de su trabajo, por lo que hay que tener cuidado a la hora de incluir este concepto en la nómina.

No todos los desplazamientos son imputables a este concepto. En realidad, **solo incluye los gastos por desplazamientos fuera de su lugar habitual del trabajo**. No incluyen los gastos por desplazamiento desde su domicilio hasta su centro de trabajo.

Para poder ser incluidos en la nómina, los gastos de locomoción tienen que justificarse presentando facturas o cualquier documento equivalente que acredite que el trabajador efectivamente ha realizado dicho desplazamiento.

La cuantía de los gastos de locomoción está marcada por la ley. En concreto, se señalan dos supuestos:

Para los gastos de desplazamiento en transporte público, el importe será el 100% de la cantidad que el trabajador pueda justificar mediante ticket, factura o similar.

Por ejemplo, si un empleado debe tomar el metro para asistir a una reunión en otro punto de la ciudad, los gastos de locomoción consistirán en el importe del billete de ida desde la oficina hasta el lugar donde se celebre la reunión más el importe del billete de vuelta desde ese mismo lugar hasta la oficina. Deberá guardar los dos tickets para poder justificar el gasto posteriormente.

Para los gastos de desplazamiento en medios diferentes del transporte público, la cantidad es de 0,19 € por kilómetro recorrido,

los gastos por peajes y los gastos de estacionamiento. Hay que tener en cuenta que el trabajador debe justificar el kilometraje recorrido para la prestación del trabajo.

Por ejemplo, si un trabajador tiene que viajar desde Madrid hasta Alicante para asistir a una reunión y debe recorrer 420 Km de ida y 420 km de vuelta, tomando 2 veces un peaje y aparcando el coche en un parking céntrico, los gastos de locomoción derivados de este trayecto serán 840 km multiplicado por 0,19 €, más dos veces un peaje de 10 € más otros 15 € de parking. Un total de 194,6 €. Deberá guardar documentación que justifique su trayecto, así como tickets del pago de los peajes y del pago del parking.

Toda esta documentación debe almacenarse para poder justificar los gastos de locomoción ante una posible inspección, y debe quedar fielmente reflejado en las nóminas de cada trabajador cada mes.

Este ejercicio puede resultar tedioso y complicado. Es fácil cometer errores y tener que rectificar los gastos de locomoción.

Cálculo del porcentaje de utilización privada de los vehículos de empresa

La retribución en especie es la disponibilidad del vehículo fuera de las horas laborables.

La [SAN de 22 de enero de 2020, recurso n.º. 534/2017](#), asume la posición de la Administración demandada, por lo que entiende que el tiempo en que el vehículo ha sido cedido por la empresa para su utilización con fines particulares por sus empleados es todo el periodo distinto a la jornada laboral de ocho horas prevista en el convenio colectivo de aplicación, esto es, los sábados, domingos, festivos, vacaciones y dieciséis horas diarias en los días laborables. Por ello, considera que la retribución en especie que constituye la cesión de uso es la disponibilidad del vehículo fuera de las horas laborables.

La entidad demandante sostenía que el criterio expresado en el art. 42.1 de la Ley IRPF –que define la retribución en especie, en lo que ahora interesa, como la utilización de bienes para usos particulares-, y en el art. 102 del Reglamento IRPF -este último establece la cuantía del ingreso a cuenta que corresponde realizar por las retribuciones satisfechas en especie-, no es el de la disponibilidad sino el de la utilización efectiva del vehículo, cuya prueba corresponde a la Administración, y en este caso no ha probado razonablemente una utilización del vehículo durante todas las horas que exceden de la jornada laboral. Añade que, no obstante, la entidad ha utilizado un criterio conservador y favorable a la Administración consistente en computar como utilización para uso particular la totalidad de los sábados, domingos, festivos y ocho horas diarias de los días laborables. A su juicio, el criterio utilizado por la Inspección implicaría que, dado que la retribución en especie consiste en la utilización del bien, el coche cedido habría estado utilizándose incesantemente por los empleados cesionarios del mismo durante todo el tiempo en el que no se encontrasen en la jornada laboral, esto es, sin descanso alguno para comer o reposar.

En este sentido, la Audiencia Nacional viene manteniendo el criterio de determinar el porcentaje de uso empresarial de los vehículos conforme al criterio de disponibilidad de los mismos. Así, tratándose de bienes cuyo uso no es incesante o continuo, la utilización del bien no puede restringirse a la circulación efectiva del vehículo, sino a la obtención de la utilidad que presta mediante su inmediata disponibilidad para usos privados. De manera que la decisión a adoptar en estos supuestos es eminentemente circunstancial, esto es, que dependerá de que en las circunstancias concretas de cada caso pueda acreditarse razonablemente la intensidad del uso del vehículo para fines laborales, reduciéndose así el tiempo de puesta a disposición para usos particulares gravado como retribución en especie.

Añade que la carga de la prueba relativa a la acreditación del uso de los vehículos utilizados por los trabajadores de la empresa a los efectos de determinar los ingresos a cuenta pertinentes en caso de existir rendimientos de trabajo en especie, corresponde a las mencionadas empresas. Así se deriva de lo dispuesto en el artículo 217.2 de la LEC (Ley 1/2000), toda vez que con arreglo al principio de facilidad probatoria es a la empresa a la que pertenecen los trabajadores a la que corresponde la carga de la prueba de tal extremo, ya que dispone de mayores medios para realizar tal acreditación.

Lo resuelto en esta sentencia no resulta contradictorio por lo señalado en la [SAN de 13 de abril de 2009, recurso n.º. 439/2006](#), donde se atendió a las circunstancias personales y profesionales de los trabajadores afectados, estimando que el criterio utilizado por la Administración para determinar la renta en especie consistente en la facultad de disposición del empleado, no podía ser acogido si no resultaba modulado por las características del puesto de trabajo desempeñado por el mismo. En este caso debía atenderse a la efectiva utilización del bien y no a la mera facultad de disposición, al tratarse de visitantes médicos de determinados trabajadores, ocupación que llevaba consigo un elevado porcentaje de utilización del vehículo para atenciones profesionales, toda vez que tales empleados carecían de lugar fijo de trabajo en la sede de la compañía, consistiendo su trabajo en desplazarse a centros hospitalarios para la venta de los productos de la entidad recurrente.

Otro caso distinto es el que se trata en la [SAN de 1 de diciembre de 2010, recurso n.º. 194/2009](#), donde se analiza la acreditación del porcentaje de uso empresarial de los vehículos utilizados por los directivos de la empresa, a los efectos de determinar su posible consideración como rendimientos en especie. En este caso, la recurrente consideraba que la Administración no había tenido en cuenta la naturaleza ni las funciones desempeñadas por el colectivo de directivos de la compañía, y que hubiera excluido la aplicación del criterio de jornada laboral establecido en este Convenio, por lo que rechazaba la imputación del 80% de la Administración, y por ello procedente el 50% aplicado.

En ese caso, para ese colectivo, no existía jornada reglamentada, puesto que estaba fuera del Convenio Laboral, por lo que la AN estimó que debía mantenerse el porcentaje aplicado por la empresa. Añade que la disponibilidad real del vehículo ha de predicarse normalmente no solo por parte de su titular, sino por familiares o personal de su entorno para los que está disponible, y no cabe duda que esta disponibilidad queda condicionada para este colectivo al tener que atender el directivo las exigencias de la empresa, con la posibilidad de utilización para tal fin fuera de la jornada de trabajo habitual.

Por otro lado, señala la sentencia que el porcentaje aplicado por la empresa era coincidente con el establecido por el artículo 95 tres de la Ley IVA, que establece una presunción de afectación de los vehículos a la actividad empresarial del 50% salvo para los vehículos destinados a las finalidades previstas en la regla 2.ª, entre los que se encuentran los vehículos utilizados en los desplazamientos profesionales de los representantes o agentes comerciales. Concluye que, aunque se trata de Impuestos distintos (IRPF e IVA) y que debe regir el principio de estanqueidad, la jurisprudencia del Tribunal Supremo y en concreto su sentencia de 25 de junio de 1998, valida su utilización como referencia.

En el supuesto ahora analizado, la Administración parte del dato no cuestionado de que la jornada laboral pactada en convenio colectivo era de ocho horas, sin que por la empresa se hubiera acreditado un mayor porcentaje de uso laboral que el indicado ni se deduzca de la naturaleza de las funciones de los trabajadores concernidos. Por tanto, debía confirmarse el porcentaje de uso empresarial de los vehículos conforme al criterio de disponibilidad de los mismos.

Fernando Martín Barahona
Subinspector de Hacienda de la Comunidad de Madrid

EL COCHE DE EMPRESA COMO RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

El vehículo o **coche de empresa como retribución en especie** es una consulta bastante habitual. El Estatuto de los Trabajadores establece como salario, la totalidad de las percepciones económicas percibidas por el trabajador, por la prestación profesional de servicios. Ya sean dinerarias o en especie. Y sin que estas últimas puedan superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

El coche de empresa como retribución en especie. Vehículos en general

Dentro de las retribuciones en especie, una de las más empleadas por las empresas, es la utilización o entrega de vehículos a los trabajadores.

Estas rentas en especie deben imputarse en la nómina atendiendo a las siguientes reglas:

- Si se entrega el vehículo, (la propiedad del vehículo pasaría al trabajador) deberá imputarse el valor de adquisición para el pagador incluidos tributos.
- Si se tiene derecho de uso privativo, sobre la valoración total del vehículo, se tomará el 20% de este. Del cual se incluirá como pago en especie en el recibo de salarios mensual, la parte proporcional de uso que con fines personales realice el trabajador del vehículo.

Ejemplo de cálculo.

Vehículo con un pvp: 25.000 €

Imputación: $25.000 \text{ €} \times 20\% = 5.000 \text{ €}$

- Si realiza un uso privativo 100%. El empleado verá reflejado mensualmente en su recibo de salario, como pago en especie el importe de 416,66€ (5.000€/12meses).
- Si realiza un uso mixto. Es decir, utiliza el vehículo con fines profesionales y adicionalmente tiene autorización para realizar un uso privativo. Deberá realizarse una valoración objetiva del porcentaje de uso personal que realiza del vehículo.

Sobre el ejemplo anterior.

Si se determina que el uso privativo del vehículo es del 50%, en este caso la imputación como pago en especie sería:

5000 € * 50% = 208,33 € mensuales 12 meses.

Si posterior a su uso, se hiciese entrega del vehículo. Se tendría que imputar como pago en especie, el importe íntegro del valor de mercado en el momento de efectuar la entrega al empleado (transfiriendo la titularidad del vehículo, al empleado).

En los casos en que los vehículos objeto de la retribución en especie, pertenezcan a empresas cuya actividad principal sea la cesión de uso de vehículos automóviles (ej.: renting). El coste para valorar dicha retribución deberá ser como mínimo, el precio medio de venta al público. Siguiendo el criterio expuesto en el punto anterior.

El coche de empresa como retribución en especie. Vehículos eficientes.

En todos los casos de cesión del vehículo para uso privado del empleado, sobre los criterios a tener en cuenta para su imputación como pago en especie, sobre el total de la misma podrá reducirse en un 15, 20 o 30%, cuando se trate de vehículos eficientes y reúna los siguientes criterios recogidos en el Reglamento del IRPF:

- *Un 15% cuando se trate de vehículos que cumpliendo los límites de emisiones Euro 6 previstos en el anexo I del Reglamento (CE) n.º 715/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007, sus emisiones oficiales de CO2 no sean superiores a 120 g/km. Y el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuera nuevo, antes de impuestos, no sea superior a 25.000€.*
- *Un 20% cuando, adicionalmente, se trate de vehículos híbridos o propulsados por motores de combustión interna que puedan utilizar combustibles fósiles alternativos (auto gas y gas natural). Siempre que el valor de mercado del vehículo, si fuera nuevo, antes de impuestos, no sea superior a 35.000€.*
- *Finalmente 30%, cuando se trate de vehículos eléctricos de batería o de autonomía extendida. O también vehículos eléctricos híbridos enchufables con una autonomía mínima de 15 km. Siempre que el valor de mercado del vehículo, si fuera nuevo, antes de impuestos, no sea superior a 40.000€.*

En conclusión

Cuando se pone a disposición del trabajador un vehículo del cual puede realizar un uso privativo, deben realizarse los cálculos de imputación de uso personal que realiza del mismo. Incluyendo en su recibo de salarios, el correspondiente importe en concepto de pago en especie. Conforme a los criterios expuestos en la presenta nota informativa.