



Teletrabajo

Regulación en España y en países de nuestro entorno

Diciembre 2021





Introducción

Desde mediados del mes de marzo de 2020, la práctica totalidad del planeta se ha visto atrapado en una pandemia sin precedentes que ha alterado temporalmente la vida como siempre la hemos conocido.

Teniendo que afrontar la imposibilidad de desplazarse a las oficinas, en un intervalo de tiempo muy breve, empresas y trabajadores de todo el mundo se han topado con escasas opciones salvo adaptarse al modelo de trabajo desde sus hogares. Un cambio que hasta entonces parecía casi imposible se materializó en cuestión de días: empresas enteras trabajando de manera remota.

De la noche a la mañana, el teletrabajo transformó los hogares de cientos de miles de trabajadores en su principal centro de trabajo. Este cambio en el «entorno de trabajo» ha traído consigo enormes retos para empresas de todo tipo y ha tenido numerosas implicaciones de carácter cultural, social, tecnológico e, inevitablemente, tributario y legal. Ha obligado asimismo a las administraciones públicas de todo el mundo a legislar para esta nueva situación, intentando regular, entre otros aspectos, el tratamiento fiscal de este nuevo modelo. De manera específica, han tenido que dar respuesta a, quizás, una de las preguntas más obvias en materia fiscal: ¿Devenga impuestos la compensación y los costes adicionales derivados del teletrabajo?

Dadas las implicaciones globales de esta cuestión, el departamento de Global Mobility Services de KPMG ha realizado un estudio jurídico comparativo sobre Estados Unidos y los principales países europeos,

latinoamericanos y asiáticos, combinando sus respuestas para analizar cómo están intentando implantar diferentes legisladores un marco para abordar la nueva situación e inferir algunas conclusiones a este respecto.

El estudio ha revelado que la gran mayoría de países están teniendo dificultades para regular tanto el tratamiento fiscal y de la seguridad social de los diferentes modelos de compensación como la cobertura de los costes derivados del teletrabajo. No obstante, debido a la velocidad a la que han tenido que implantarse, los reglamentos relevantes siguen en su infancia y, sin duda, tendrán que seguir perfeccionándose y desarrollándose para poder delimitar un marco más claro y más efectivo para la amplia diversidad de acuerdos de teletrabajo que inevitablemente van a surgir, no solo en lo que respecta a la tributación específica de los costes o la posible aplicación de compensaciones extraordinarias por parte de las empresas, sino también la adopción de un enfoque más ambicioso y complejo con el fin de desarrollar un sistema tributario capaz de adaptarse a la cambiante realidad en la que actualmente vivimos, aprovechando y optimizando así las eficiencias que el teletrabajo tiene que ofrecer como un factor nuevo, inevitable y necesario de la economía.

Teniendo esto en mente, en las páginas siguientes, pretendemos resumir desde una perspectiva tanto tributaria como de la seguridad social, la manera en que diferentes países han optado por tratar la compensación y los costes derivados del teletrabajo.

Conclusiones

El presente estudio nos deja una reflexión final importante. Es obvio que los legisladores nacionales han buscado activamente regular los componentes «más intuitivos» de la compensación financiera que les vienen a la mente cuando se plantea el tema del teletrabajo. No obstante, la imaginación y la creatividad de los agentes financieros cuando se trata de crear fórmulas y sistemas de compensación flexibles tendrán que ir de la mano con un nivel importante de previsión por parte de los Gobiernos nacionales si pretenden regular de tal modo que sus sistemas tributarios estén equipados con las salvaguardas y la certidumbre legal precisas para afrontar una realidad en constante cambio, y para evitar un enfoque excesivamente caótico, que origine una tributación inflexible y apenas sirva para respaldar el cambio hacia el teletrabajo.

Puntos clave

- El 64% de los 22 países analizados han adoptado medidas tributarias específicas para regular el tratamiento fiscal aplicable a la compensación y/o beneficios asociados con el teletrabajo.
- Tan solo el 41% de los países analizados han incorporado en su legislación nacional disposiciones específicas relativas a la seguridad social en lo relativo al teletrabajo.
- El material de oficina, los suministros y suplementos específicos relativos al teletrabajo son tres de los componentes de compensación más comunes (69%) incluidos en los sistemas de compensación regulados en lo que respecta al teletrabajo.
- Ninguno de los reglamentos analizados contempla los servicios de limpieza doméstica un componente de compensación que deba incluirse en las políticas sobre teletrabajo.
- A efectos de la seguridad social, el material de oficina, los suministros y el cuidado de menores son los tres componentes de compensación más frecuentemente contemplados cuando se trata de establecer reglamentos específicos.



Países



 **Alemania** (1/7)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios)	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios)	<p>En caso de que la empresa reembolse costes por suministros al empleado, se considerarán mayoritariamente rendimientos del trabajo tributables. Un reembolso libre de impuestos podría ser posible en caso de que dichos costes estén exclusivamente relacionados con el trabajo y el importe de los costes por este concepto pueda justificarse en detalle. En Alemania no está contemplado un complemento único libre de impuestos por este concepto.</p> <p>No obstante, en lo que respecta a los costes telefónicos, la legislación tributaria alemana incluye una norma de simplificación. Con arreglo a la misma, podría reembolsarse un 20% de los costes mensuales totales de teléfono del empleado, máx. 20 EUR al mes, libres de impuestos en caso de que el empleado realice llamadas telefónicas de trabajo desde su teléfono privado. La factura original debe ser conservada por la empresa.</p> <p>En lo que respecta a la cuota de internet se aplicará un impuesto único al tipo del 25% más un sobrecargo de solidaridad e impuesto religioso a los reembolsos además de al salario mensual normal (sin merma de salario) en caso de que el empleado justifique a la empresa que dichos gastos se van a producir. De todos modos, el impuesto único está limitado a 50 EUR al mes sin justificación adicional.</p>	NO	*

* En principio, todos los ingresos corrientes y no recurrentes derivados del trabajo pueden considerarse remuneración laboral. Es irrelevante si existe una reclamación respecto de los ingresos, y a qué nombre y en qué forma se pagan. Incluso si no se derivan directamente del trabajo, sino únicamente en conexión con el mismo, dichos ingresos deben considerarse remuneración. Por tanto, existe la obligación de realizar aportaciones a la seguridad social alemana en concepto de atención sanitaria, cuidados a largo plazo, pensiones y prestaciones de desempleo hasta el máximo aplicable anual.

Por otro lado, los ingresos únicos, los complementos vigentes, los suplementos, dietas e ingresos similares concedidos adicionalmente a los sueldos o salarios, no se sumarán a la remuneración si están exentos de la tributación salarial. Así pues, no es obligatorio pagar cotizaciones a la seguridad social en Alemania.

 **Alemania** (2/7)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios)	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios)	La empresa puede facilitar equipamiento de oficina (PC, monitor, silla, etc.) libre de impuestos en caso de que esta siga siendo propietaria del mismo. En caso de que el equipamiento se transfiera al empleado de modo que este se convierta en su propietario o que lo adquiera y la empresa reemborse los costes pertinentes, se considerará rendimientos del trabajo tributables con arreglo al valor justo de mercado del equipo. No obstante, en lo que respecta al PC y el equipo de procesamiento de datos podrá gravarse un impuesto único al tipo del 25% más un sobrecargo de solidaridad e impuesto religioso.	NO	*
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO			No existe complemento que pueda ser pagado o reembolsado libre de impuestos por la empresa. Sin embargo, el empleado puede tener derecho a reclamar gastos deducibles en su declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En caso de que el empleado disponga de una habitación destinada únicamente a usos profesionales que sea aceptada por las autoridades tributarias, los costes de dicha habitación podrían deducirse en la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas por su importe íntegro o hasta un límite de 1.250 EUR anuales, dependiendo de cada caso. Los empleados que disponen de una habitación específica para uso profesional únicamente podrán reclamar la suma de 5 EUR por día hábil, hasta un límite anual de 600 EUR.	NO	*

* En principio, todos los ingresos corrientes y no recurrentes derivados del trabajo pueden considerarse remuneración laboral. Es irrelevante si existe una reclamación respecto de los ingresos, y a qué nombre y en qué forma se pagan. Incluso si no se derivan directamente del trabajo, sino únicamente en conexión con el mismo, dichos ingresos deben considerarse remuneración. Por tanto, existe la obligación de realizar aportaciones a la seguridad social alemana en concepto de atención sanitaria, cuidados a largo plazo, pensiones y prestaciones de desempleo hasta el máximo aplicable anual.

Por otro lado, los ingresos únicos, los complementos vigentes, los suplementos, dietas e ingresos similares concedidos adicionalmente a los sueldos o salarios, no se sumarán a la remuneración si están exentos de la tributación salarial. Así pues, no es obligatorio pagar cotizaciones a la seguridad social en Alemania.

 **Alemania** (3/7)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO			No existe complemento que pueda ser pagado o reembolsado libre de impuestos NO por la empresa. Sin embargo, el empleado podría tener derecho a reclamar gastos deducibles en su declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En caso de que el empleado disponga de una habitación destinada únicamente a usos profesionales que sea aceptada por las autoridades tributarias, los costes de dicha habitación podrían deducirse en la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas por su importe íntegro o hasta un límite de 1.250 EUR anuales, dependiendo de cada caso. Los empleados que disponen de una habitación específica para uso profesional únicamente podrán reclamar la suma de 5 EUR por día hábil, hasta un límite anual de 600 EUR.	NO	*

* En principio, todos los ingresos corrientes y no recurrentes derivados del trabajo pueden considerarse remuneración laboral. Es irrelevante si existe una reclamación respecto de los ingresos, y a qué nombre y en qué forma se pagan. Incluso si no se derivan directamente del trabajo, sino únicamente en conexión con el mismo, dichos ingresos deben considerarse remuneración. Por tanto, existe la obligación de realizar aportaciones a la seguridad social alemana en concepto de atención sanitaria, cuidados a largo plazo, pensiones y prestaciones de desempleo hasta el máximo aplicable anual.

Por otro lado, los ingresos únicos, los complementos vigentes, los suplementos, dietas e ingresos similares concedidos adicionalmente a los sueldos o salarios, no se sumarán a la remuneración si están exentos de la tributación salarial. Así pues, no es obligatorio pagar cotizaciones a la seguridad social en Alemania.

 **Alemania** (4/7)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	Sí	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios)	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios)	<p>Los vales concedidos y los reembolsos efectuados por la empresa NO se consideran básicamente rendimientos del trabajo tributables. No obstante, los vales concedidos por la empresa pueden estar libres de impuestos si entran dentro del límite de exención de 44 EUR. En caso de que todas las prestaciones en especie concedidas al empleado dentro del mes correspondiente no superen el importe de 44 EUR, podrían estar libres de impuestos. Si el límite exento se supera, el importe íntegro de la prestación en especie será tributable (no solo el excedente). La aplicación del límite exento de 44 EUR debe documentarse.</p> <p>Los complementos para comidas podrían evaluarse con un valor especial (en 2021, menú de 3,47 EUR) en lugar del valor real del complemento o el vale de comida en caso de que el empleado tenga un derecho a este respecto según la legislación laboral (por ejemplo, por contrato de trabajo) que reclamar a la empresa y se verifique que realmente la empresa solo concede una comida para consumo inmediato o consumo durante las pausas, solo se concederá un complemento o vale para los días hábiles, el complemento o el valor del vale se limita a 6,57 EUR y el complemento o el vale no se concede a empleados en viaje de trabajo.</p> <p>Si se cumplen los requisitos previos para la valoración especial, podrá gravarse un impuesto único al tipo del 25% más un sobrecargo de solidaridad e impuesto religioso.</p>	NO	*

* En principio, todos los ingresos corrientes y no recurrentes derivados del trabajo pueden considerarse remuneración laboral. Es irrelevante si existe una reclamación respecto de los ingresos, y a qué nombre y en qué forma se pagan. Incluso si no se derivan directamente del trabajo, sino únicamente en conexión con el mismo, dichos ingresos deben considerarse remuneración. Por tanto, existe la obligación de realizar aportaciones a la seguridad social alemana en concepto de atención sanitaria, cuidados a largo plazo, pensiones y prestaciones de desempleo hasta el máximo aplicable anual.

Por otro lado, los ingresos únicos, los complementos vigentes, los suplementos, dietas e ingresos similares concedidos adicionalmente a los sueldos o salarios, no se sumarán a la remuneración si están exentos de la tributación salarial. Así pues, no es obligatorio pagar cotizaciones a la seguridad social en Alemania.

 **Alemania** (5/7)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Servicios de cuidado de menores	SÍ		Tributación especial (por favor, especificar en comentarios)	Reembolsos del coste de los servicios de cuidado de menores en guardería o servicios similares están libres de impuestos en caso de que el menor no haya alcanzado la edad de escolarización obligatoria y el reembolso se realice adicionalmente al salario normal (i.e., sin merma del salario). La factura original del coste de los servicios de cuidado de menores debe ser conservada por la empresa. Los reembolsos del coste de los servicios de cuidado de menores podrían considerarse libres de impuestos en caso de que dichos servicios pasen a ser necesarios con una notificación breve por motivos de trabajo y el menor no sea mayor de 14 años. En dicho caso, podría reembolsarse un importe máximo de 600 EUR libres de impuestos. Asimismo en este caso, La factura original del coste de los servicios de cuidado de menores debe ser conservada por la empresa.	NO	*
Servicios de limpieza doméstica	NO			El reembolso de los costes por parte de la empresa se considera salario tributable.	NO	*
Reparaciones domésticas	NO			El reembolso de los costes por parte de la empresa se considera salario tributable.	NO	*
Comida a domicilio	NO			El reembolso de los costes por parte de la empresa se considera salario tributable.	NO	*

* En principio, todos los ingresos corrientes y no recurrentes derivados del trabajo pueden considerarse remuneración laboral. Es irrelevante si existe una reclamación respecto de los ingresos, y a qué nombre y en qué forma se pagan. Incluso si no se derivan directamente del trabajo, sino únicamente en conexión con el mismo, dichos ingresos deben considerarse remuneración. Por tanto, existe la obligación de realizar aportaciones a la seguridad social alemana en concepto de atención sanitaria, cuidados a largo plazo, pensiones y prestaciones de desempleo hasta el máximo aplicable anual.

Por otro lado, los ingresos únicos, los complementos vigentes, los suplementos, dietas e ingresos similares concedidos adicionalmente a los sueldos o salarios, no se sumarán a la remuneración si están exentos de la tributación salarial. Así pues, no es obligatorio pagar cotizaciones a la seguridad social en Alemania.

 **Alemania** (6/7)

Concepto	Implicaciones fiscales			Implicaciones para la seguridad social		
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Asistencia en salud mental	Sí		Tributación especial (por favor, especificar en comentarios)	En caso de que se cumpla lo dispuesto en el Art. 20, 20b del Código de la Seguridad Social V, podrían percibirse reembolsos adicionalmente al salario normal del empleado (sin merma del salario) libres de impuestos hasta 600 EUR al año por empleado.	NO	*
Bono especial Coronavirus	Sí			Las prestaciones en efectivo y otras prestaciones concedidas adicionalmente a las salario (sin merma de este) al empleado para compensarle por dificultades y cargas derivadas de la Covid-19 podrían quedar libres de impuestos hasta 1.500 EUR por empleado en caso de que las prestaciones se concedan entre el 1 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2021.	Sí	Las prestaciones en efectivo y otras prestaciones concedidas aparte del salario habitual (sin merma de este) al empleado para compensarle por dificultades y cargas derivadas de la Covid-19 podrían estar libres de cotización a la seguridad social 1.500 EUR por empleado en caso de que las prestaciones se concedan entre el 1 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2021.

* En principio, todos los ingresos corrientes y no recurrentes derivados del trabajo pueden considerarse remuneración laboral. Es irrelevante si existe una reclamación respecto de los ingresos, y a qué nombre y en qué forma se pagan. Incluso si no se derivan directamente del trabajo, sino únicamente en conexión con el mismo, dichos ingresos deben considerarse remuneración. Por tanto, existe la obligación de realizar aportaciones a la seguridad social alemana en concepto de atención sanitaria, cuidados a largo plazo, pensiones y prestaciones de desempleo hasta el máximo aplicable anual.

Por otro lado, los ingresos únicos, los complementos vigentes, los suplementos, dietas e ingresos similares concedidos adicionalmente a los sueldos o salarios, no se sumarán a la remuneración si están exentos de la tributación salarial. Así pues, no es obligatorio pagar cotizaciones a la seguridad social en Alemania.

 **Alemania** (7/7)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Principio de territorialidad					SÍ	El principio rector es que las personas únicamente están sujetas a la legislación en materia de la seguridad social de un Estado miembro. En el caso de personas contratadas suele ser de aplicación la legislación del Estado miembro donde se lleva a cabo la actividad. Este principio recibe el nombre de «principio de territorialidad». No es relevante dónde reside el empleado o dónde está situada la sede de actividad de la empresa. La asignación temporal diferente de horario y lugar de trabajo no produce ningún cambio en lo que respecta a la legislación aplicable en materia de seguridad social. Es el caso incluso, por ejemplo, si la actividad se lleva a cabo temporal y exclusivamente desde el domicilio particular. Los certificados A1 expedidos siguen siendo válidos también durante este periodo. Siempre es necesario examinar el caso individual.
Certificado E 106- Certificado / S1					NO	Si un empleado está destinado en el extranjero, en un país de la UE y periódicamente necesita utilizar prestaciones del seguro de salud (consultas médicas, medicación), debe solicitarse un certificado S1 al respectivo fondo del seguro de salud en el país de origen.

 **Bélgica** (1/3)

Concepto	Implicaciones fiscales		Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	Sí	Es posible el reembolso del coste total de la oficina doméstica. Ya era posible antes de la COVID. Normas similares a efectos de la seguridad social. Importe máximo de 129,48 EUR al mes, incrementado hasta 144,31 EUR en abril, mayo y junio de 2021. Se recomienda solicitar una norma fiscal. Únicamente para empleados que trabajan desde casa de manera habitual y estructural durante el horario laboral normal. El reembolso de costes abarca los gastos de oficina usuales (utilización de la oficina, mantenimiento, café y bebidas, suministros, material de papelería, papel para impresora, dispositivos USB, ratón, seguro, etc.).	Sí	129,48 EUR/mes para empleados que trabajan estructural y habitualmente desde su domicilio. A fin de reunir los requisitos para ser un empleado de este tipo se aplican varias condiciones. Cubre el coste de calefacción, electricidad y pequeño equipamiento de oficina. (A partir del 2T 2021, el importe se incrementará temporalmente hasta 144,37 EUR/mes, a causa de las medidas contra la COVID-19). 10% del salario bruto que se limita a la parte relativa al teletrabajo. Únicamente aplicable a teletrabajadores.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	Sí	El equipamiento de oficina puede considerarse un reembolso libre de impuestos de los costes al arbitrio de la empresa siempre que se cumplan determinadas condiciones, debe justificarse con facturas y estar relacionado con inversiones necesarias para la realización normal de las actividades profesionales; los gastos deben ser razonables y tener en cuenta el periodo de uso normal (p. ej., silla = 10 años, segunda pantalla de PC = 3 años), lámpara = 5 años, impresora= 3 años, etc.	Sí	129,48 EUR/mes para empleados que trabajan estructural y habitualmente desde su domicilio. A fin de reunir los requisitos para ser un empleado de este tipo se aplican varias condiciones. Cubre el coste de calefacción, electricidad y pequeño equipamiento de oficina. (A partir del 2T 2021, el importe se incrementará temporalmente hasta 144,37 EUR/mes, a causa de las medidas contra la COVID-19). Además del pago único, la empresa podrá reembolsar las siguientes partidas, exentas de aportación a la seguridad social (con documentos justificativos): silla de oficina, mesa de trabajo, mueble de almacenaje, lámpara de sobremesa, impresora/escáner, teclado, ratón o trackpad, auriculares y equipamiento específico para que personas con discapacidad puedan trabajar con un PC. Se aplica una condición importante a la silla de oficina, mesa de trabajo, ratón o trackpad: únicamente optan a exención si también se facilitan en el puesto de trabajo en circunstancias normales. 10% del salario bruto que se limita a la parte relativa al teletrabajo. Únicamente aplicable a teletrabajadores y solo cubre costes de oficina.

 **Bélgica** (2/3)

Concepto	Implicaciones fiscales		Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Complemento por teletrabajo mensual / anual	SÍ	Véase lo anterior.	SÍ	<p>129,48 EUR/mes para empleados que trabajan estructural y habitualmente desde su domicilio. A fin de reunir los requisitos para ser un empleado de este tipo se aplican varias condiciones. Cubre el coste de calefacción, electricidad y pequeño equipamiento de oficina. (A partir del 2T 2021, el importe se incrementará temporalmente hasta 144,37 EUR/mes, a causa de las medidas contra la COVID-19). (Véanse más detalles arriba).</p> <p>10% del salario bruto que se limita a la parte relativa al teletrabajo. Únicamente aplicable a teletrabajadores y solo cubre 'costes de oficina'. Téngase en cuenta que únicamente se aceptan los importes únicos indicados para los costes mencionados. El complemento adicional por teletrabajo (además de los importes únicos / reembolsos de los costes reales) estará sujeto a aportaciones a la seguridad social.</p>
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	SÍ	Véase lo anterior.	SÍ	Véase lo anterior.
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	SÍ	Los vales de comida se califican como prestación extralegal, exenta del impuesto sobre la renta de las personas físicas en caso de que se cumplan varias condiciones.	SÍ	<p>129,48 EUR/mes para empleados que trabajan estructural y habitualmente desde su domicilio. A fin de reunir los requisitos para ser un empleado de este tipo se aplican varias condiciones. Cubre el coste de calefacción, electricidad y pequeño equipamiento de oficina. (A partir del 2T 2021, el importe se incrementará temporalmente hasta 144,37 EUR/mes, a causa de las medidas contra la COVID-19). (Véanse más detalles arriba).</p> <p>10% del salario bruto que se limita a la parte relativa al teletrabajo. Únicamente aplicable a teletrabajadores y solo cubre 'costes de oficina'. Téngase en cuenta que únicamente se aceptan los importes únicos indicados para los costes mencionados. El complemento adicional por teletrabajo (además de los importes únicos / reembolsos de los costes reales) estará sujeto a aportaciones a la seguridad social.</p>
Servicios de cuidado de menores	NO	Tributables en principio (suponiendo que el cuidado de menores no es facilitado por la propia empresa).	SÍ	El pago por los servicios de cuidado de menores por parte de la empresa puede considerarse un complemento de las prestaciones concedidas para las diversas secciones de la seguridad social (en el caso que ocupa, complementos por hijos). Por consiguiente, las prestaciones pueden quedar exentas de aportaciones a la seguridad social.

 **Bélgica** (3/3)

Concepto	Implicaciones fiscales		Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Servicios de limpieza doméstica	NO	El contribuyente podría solicitar un crédito fiscal por servicios de limpieza doméstica en caso de que se cumplan determinadas condiciones (denominadas comprobaciones de servicio), pero esto es independiente de la empresa (coste personal) y sin relación con la COVID.	NO	
Reparaciones domésticas	NO		NO	
Comida a domicilio	NO		NO	
Asistencia en salud mental	SÍ	Puede argumentarse que esto deba considerarse una prestación social, no tributable para el empleado si la empresa lo facilita colectivamente a todos ellos como una línea de atención.	SÍ	El pago por asistencia en salud mental por parte de la empresa puede considerarse un complemento de las prestaciones concedidas para las diversas secciones de la seguridad social. Por consiguiente, las prestaciones pueden quedar exentas de aportaciones a la seguridad social.
Cuota de internet	SÍ	La empresa puede reembolsar 20 EUR/mes libres de impuestos en caso de que la conexión privada a internet se utilice para fines profesionales así como de manera habitual, y la empresa no proporciona un complemento adicional para cubrir el coste de la cuota de a internet.	SÍ	20 EUR/mes en caso de que la conexión a internet se utilice para fines profesionales así como de manera habitual, y la empresa no proporciona un complemento adicional para cubrir el coste de la cuota de internet.
Compra de PC	SÍ	El empleado puede recibir 20 EUR/mes libres de impuestos en caso de que utilice el PC privado para fines profesionales, así como de manera habitual y si la empresa no proporciona un complemento adicional para cubrir el coste de la compra de PC.	SÍ	20 EUR/mes en caso de que el PC se utilice para fines profesionales así como de manera habitual, y la empresa no proporciona un complemento adicional para cubrir el coste de la compra del PC.
Plan de compra de PC privado	SÍ	La aportación de hasta 910 EUR de la empresa (ejercicio 2020) por la compra realizada por el empleado de un nuevo PC puede considerarse libre de impuestos siempre que se cumplan determinadas condiciones; alcance limitado debido a condiciones estrictas.		La aportación de la empresa en el marco de un plan de compra de PC privado hasta un máximo del 60% del precio de compra (sin IVA) abonado por el empleado por la compra de un conjunto de ordenador personal, equipo periférico, impresora, conexión a internet, cuota de internet y el software para el desempeño de la actividad, no está sujeta a aportaciones a la seguridad social. Sin embargo, por favor tenga en cuenta que deben cumplirse varias condiciones a fin de beneficiarse de esta exención.



Brasil

Concepto	Implicaciones fiscales	
	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO	Cualquiera de estas partidas, si se abonan al empleado, se considerará una parte de la remuneración total; se consideraría un complemento.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO	Cualquiera de estas partidas, si se abonan al empleado, se considerará una parte de la remuneración total; se consideraría un complemento.
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Se consideraría un complemento.
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Se consideraría un complemento.
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO	Puede considerarse parte de la remuneración y descontarse en la nómina, o puede pagarse como una bonificación.
Servicios de cuidado de menores	NO	Se consideraría una bonificación siempre y cuando esté vinculada a la percepción de un pago.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Si se abonan al empleado se considerarán una parte de la remuneración total; se consideraría un complemento.
Reparaciones domésticas	NO	Si se abonan al empleado se considerarán una parte de la remuneración total; se consideraría un complemento.
Comida a domicilio	NO	Si se abonan al empleado se considerarán una parte de la remuneración total; se consideraría un complemento.
Asistencia en salud mental	NO	Se consideraría una bonificación siempre y cuando esté vinculada a la percepción de un pago.
Otros (especificar a continuación)	NO	N/A

 **Dinamarca**

En este momento no existe una regulación especial con respecto al tratamiento tributario y de la seguridad social para cubrir los costes extraordinarios o los complementos pagados por las empresas a los empleados que trabajan desde casa.

Actualmente, la empresa puede facilitar una mesa de trabajo, una silla, un monitor, etc. al empleado, para que este disponga de equipamiento de oficina relevante en su domicilio. El empleado deberá entregar el mobiliario cuando termine su contrato de trabajo.



España

Concepto	Implicaciones fiscales			Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	NO
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	NO
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Los complementos de pago único suelen considerarse ingresos íntegramente tributables.	NO
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	SÍ
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	SÍ	Exención	Rendimientos del trabajo en efectivo.	La empresa puede facilitar cheques restaurante por importe de 11 EUR al día. Esta prestación está libre de impuestos hasta el límite, el excedente será tributable íntegramente.	SÍ
Servicios de cuidado de menores	SÍ	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Puede quedar exento el importe pagado en concepto de guardería hasta 1.000 EUR al año.	NO
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	NO
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	NO
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	NO
Asistencia en salud mental	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	NO

Asimismo, téngase en cuenta lo siguiente: La normativa española establece que únicamente en caso de que el teletrabajo sea superior al 30%, las empresas estarán obligadas a incluir esta circunstancia en un contrato con los empleados y abonarles los costes y gastos.

A este respecto debemos reseñar que no existe una normativa específica en lo que respecta a la consideración de esta remuneración.

Como norma general: por un lado, desde una perspectiva práctica, se prevé que las empresas determinen una estimación de los costes y gastos del teletrabajo para los empleados y les abonen un importe en efectivo que los cubra íntegramente (wifi, suministros, etc.)

Por otro lado, existe un riesgo desde la perspectiva fiscal respecto del material de oficina (pantallas de PC, sillas, etc.). Es probable que la administración tributaria española tenga en cuenta que el uso de este material no va a ser para fines profesionales al 100% y, por tanto, pueda considerarse remuneración en especie.

 **Estados Unidos**

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO				NO
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO				NO
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO				NO
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO				NO
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO				NO
Servicios de cuidado de menores	SÍ	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Se facilita crédito habitualmente si ambos progenitores trabajan o estudian a tiempo completo; no hay cambios derivados del entorno de teletrabajo.	NO
Servicios de limpieza doméstica	NO				NO
Reparaciones domésticas	NO				NO
Comida a domicilio	NO				NO
Asistencia en salud mental	NO			Seguro de salud.	NO

+ **Finlandia** (1/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	SÍ	Exención.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Los comentarios únicamente hacen referencia a internet.	NO	
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Si el propio empleado lo compra principalmente para uso laboral, es un gasto deducible. Si el empleado recibe en préstamo el equipo, no es un beneficio tributable.	NO	
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO				NO	
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO				NO	
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Parcialmente libre de impuestos en función de una valoración anual de la administración tributaria.	NO	
Servicios de cuidado de menores	NO			Algunas excepciones libres de impuestos si el menor está enfermo.	NO	
Servicios de limpieza doméstica	NO			Si el propio empleado contrata servicios de limpieza, se trata de un gasto doméstico deducible en determinadas circunstancias.	NO	
Reparaciones domésticas	NO			Si el propio empleado contrata trabajos de reparación, se trata de un gasto doméstico deducible (dependiendo del tipo de reparación) en determinadas circunstancias.	NO	

+ Finlandia (2/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Comida a domicilio	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		Durante la COVID-19 se ha autorizado a los empleados a utilizar sus prestaciones de dietas para abonar los costes de entrega de sus comidas además de los propios menús.	NO	
Asistencia en salud mental	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Rendimientos del trabajo en efectivo.	No existen directrices claras y, por tanto, no podemos confirmarlo ya que depende de la situación. Sin embargo, podría considerarse un servicio de atención sanitaria siempre que exista derivación del médico de empresa y el servicio pueda considerar razonable.	NO	
Small gifts	SÍ	Exención.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	La empresa debe elegir el obsequio y el valor máximo puede ser de 100 EUR al año.	NO	
Bicycle benefit	SÍ	Exención.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Libre de impuestos en determinadas circunstancias.	NO	

 Francia (1/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Por el servicio directamente abonado por la empresa o reembolsado al empleado: necesita ser destinado al uso profesional en términos de espacio y tiempo de trabajo. Para el complemento en efectivo: libre de impuestos limitado a 10 EUR al mes para un empleado que trabaja desde casa un día a la semana / 20 EUR mes para un empleado que trabaja desde casa dos días / 30 EUR si son tres/ etc.	NO	Igual que el impuesto sobre la renta.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Por gastos reembolsados al empleado: exención de hasta el 50% del coste para el complemento en efectivo: libre de impuestos limitado a 10 EUR al mes para un empleado que trabaja desde casa un día a la semana / 20 EUR mes para un empleado que trabaja desde casa dos días / 30 EUR si son tres/ etc.	NO	Igual que el impuesto sobre la renta.
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Si cubre gastos profesionales reales, podría quedar exento hasta límites menores.	NO	Igual que el impuesto sobre la renta.
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Si cubre gastos profesionales reales, podría quedar exento hasta límites menores. Libre de impuestos limitado a 10 EUR al mes para un empleado que trabaja desde casa un día a la semana / 20 EUR al mes para un empleado que trabaja desde casa dos días / 30 EUR si son tres / etc.	NO	Igual que el impuesto sobre la renta.
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.	La empresa paga las dietas: La prestación se valora de nuevo, está sujeta al impuesto sobre la renta en la siguientes importes: – 4,95 EUR por 1 comida diaria, – 9,90 EUR por 2 comidas diarias Esta evaluación se rebaja adicionalmente si la empresa es un restaurante/hotel/cafetería. La empresa proporciona vales: es algo que existe en Francia y que sólo puede aplicarse a todos los empleados, sin distinción se trabajan desde casa o en la oficina.	NO	Igual que el impuesto sobre la renta.

 Francia (2/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Servicios de cuidado de menores	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Exención máxima de 1.830 EUR / año, pero debe aplicarse a todos los empleados.	NO	Igual que el impuesto sobre la renta.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Igual que el impuesto sobre la renta.
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Salvo si es una reparación del ordenador de trabajo.	NO	Igual que el impuesto sobre la renta.
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.	Igual que en el apartado anterior.	NO	Igual que el impuesto sobre la renta.
Asistencia en salud mental	NO	Exención.	Exención.	La prestación de este servicio estaría por lo general incluida en las obligaciones de la empresa de proporcionar un entorno de trabajo seguro y no se interpretaría como una prestación para el empleado.	NO	
Uso del domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Pueden deducirse los costes relacionados con el uso de parte del domicilio para trabajo. Debe destinarse al uso profesional en términos de espacio y tiempo de trabajo.	NO	

En Francia no se implantaron nuevas normas específicas en la legislación tributaria nacional para cubrir el teletrabajo debido a la Covid. Ya existen umbrales de exención y prestación en especie, y los hemos incluido en nuestros comentarios en la hoja.

Sin embargo, debe contemplarse a la luz de las normas generales relativas a la deducibilidad de gastos profesionales del empleado. En términos generales se aplica un complemento estándar para gastos profesionales equivalente al 10% de los rendimientos del trabajo tributables (limitado a 12.652 EUR sobre la remuneración de 2020). El empleado puede optar por deducir los gastos profesionales reales en que incurra en lugar de la deducción estándar del 10%. En este caso, todos los gastos y complementos no tributables reembolsados por la empresa deben volver a sumarse al salario imponible.

 Irlanda (1/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	Sí	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Si la empresa no paga dietas, el empleado podrá reclamar a la agencia tributaria irlandesa un porcentaje de los costes reales diarios con su correspondiente justificación. Únicamente podrán reclamarse importes en que se haya incurrido personalmente. Por lo tanto, cuando se trata de costes compartidos únicamente podrá reclamarse la parte del gasto en que incurra la persona. Una persona que haya incurrido en la parte restante del gasto podrá presentar la reclamación si también tiene la consideración de ex empleado. % de gastos de luz y calefacción que puede reclamar un ex empleado a la agencia tributaria irlandesa a partir de 2020: 10% del gasto de electricidad y calefacción en función del número de días de teletrabajo en el ejercicio. % de gastos de banda ancha que puede reclamar un ex empleado a la agencia tributaria irlandesa a partir de 2020: 30%* de los gastos de banda ancha en función del número de días de teletrabajo en el ejercicio.	Sí	La posición de la seguridad social está en consonancia con la posición fiscal, por lo que si el BiK no es tributable no se genera ningún cargo para la seguridad social irlandesa.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	Sí	Exención	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Adquiridos por y propiedad de la empresa: No se grava como prestación en especie una vez que el uso privado es accesorio con respecto al uso profesional. Cuando finalice su contrato, el empleado deberá devolver el equipo a la empresa o abonar su precio de mercado en ese momento para evitar que se refleje una prestación en especie en su liquidación. Adquiridos por y propiedad del empleado: Costes incurridos a partir del pago neto sin concesión de desgravación por parte de la agencia tributaria irlandesa para el empleado. Cuando la empresa reembolsa los costes del empleado, se consideran ingresos a efectos de PAYE/PRSI en el momento del pago.	Sí	La posición de la seguridad social está en consonancia con la posición fiscal, por lo que si el BiK no es tributable no se genera ningún cargo para la seguridad social irlandesa.

 Irlanda (2/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Complemento en efectivo, de modo que es tributable y está sujeto a cotización en la seguridad social irlandesa. Consúltase el apartado sobre Dietas para su posible exención.	NO	La posición de la seguridad social está en consonancia con la posición fiscal, por lo que si el BiK no es tributable no se genera ningún cargo para la seguridad social irlandesa.
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	Sí	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	No se ha producido ningún cambio con respecto a las anteriores directrices, que autorizan a la empresa a pagar dietas libres de impuestos de hasta 3,20 EUR por cada día de trabajo remoto. Estas dietas van destinadas a cubrir el incremento en todos los costes de suministros soportado durante el periodo de teletrabajo, e incluye luz, calefacción y banda ancha. Las dietas únicamente pueden abonarse libres de impuestos siempre y cuando no se reembolsen costes de desplazamiento y subsistencia respecto del mismo día. Esto significa que un empleado que teletrabaja pero que soporta gastos de desplazamiento o subsistencia aceptables durante su desplazamiento a las oficinas del cliente en un día concreto y que posteriormente se le reembolsan no debería recibir la dieta correspondiente al mismo día, o bien la empresa debería considerar la dieta abonada por ese día como ingreso tributable a efectos de la nómina. Hay que tener en cuenta que cuando la empresa paga dietas, los empleados no pueden reclamar gastos de suministros	Sí	La posición de la seguridad social está en consonancia con la posición fiscal, por lo que si el BiK no es tributable no se genera ningún cargo para la seguridad social irlandesa.

Irlanda (3/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Tributable.	NO	Seguridad social irlandesa.
Servicios de cuidado de menores	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Tributable.	NO	Seguridad social irlandesa.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Tributable.	NO	Seguridad social irlandesa.
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Tributable.	NO	Seguridad social irlandesa.
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Tributable.	NO	Seguridad social irlandesa.
Asistencia en salud mental	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Rendimientos del trabajo en efectivo.	No existe (actualmente) directrices / desgravación específicas en relación con iniciativas de salud mental en Irlanda. Por lo general, la desgravación es al tipo estándar (i.e., 20%) para gastos justificados. Especialmente como resultado de la pandemia de COVID-19, la agencia tributaria irlandesa está siendo más comprensiva en lo que respecta al bienestar del empleado, por ejemplo dejando exentas explícitamente las vacunas de la gripe (así como el apoyo relacionado con la COVID-19, por ejemplo las pruebas). Dependiendo de la naturaleza de la asistencia en salud mental, podría quedar por tanto exento.	SÍ	La posición de la seguridad social está en consonancia con la posición fiscal, por lo que si el BiK no es tributable, no existe cargo para la seguridad social irlandesa.



Italia

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Presumiblemente, dado que se trata de una prestación de doble uso con un posible elemento privado, debe tributarse por el coste o mv del artículo facilitado.	NO	
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	SÍ	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	En cualquier caso, existe una exención legal para los vales de comida de 4 EUR al día para los vales en papel y de 8 EUR para los vales electrónicos. Exceso de estos importes tributables. Esta exención se aplica únicamente a los vales, y no al reembolso de comidas privadas en el domicilio. La agencia tributaria ha confirmado que la legislación es asimismo de aplicación al modelo de trabajo inteligente.	SÍ	Sigue tratamiento fiscal.
Servicios de cuidado de menores	SÍ	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Existe una exención para empresas que pagan directamente o reembolsan determinados costes educativos para todos o una parte de los empleados. Esta exención es asimismo de aplicación a vales de guardería. Debe tenerse en cuenta la relación con un bono de guardería aparte sufragado por el INPS.	SÍ	Sigue tratamiento fiscal.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	
Asistencia en salud mental	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Si forma parte de un programa general de asistencia el empleado que este puede utilizar o no, no se considera prestación.	NO	Sigue tratamiento fiscal.

 **Letonia**

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO				NO	
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO				NO	
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO				NO	
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	La compensación por parte de la empresa de gastos del empleado en relación SÍ con el teletrabajo de hasta 30 EUR al mes (empleados a jornada completa) está exenta de impuestos si: 1. el acuerdo de teletrabajo se estipula en el contrato de trabajo o una orden de la empresa, y contiene información sobre los gastos que compensa la empresa; 2. el empleado ha presentado un documento tributario de salario a la empresa concreta. Si el trabajo se lleva a cabo tanto en casa como en el centro de trabajo, pueden compensarse los gastos proporcionalmente a los días en los que el empleado estaba teletrabajando. La compensación a empleados en excedencia a largo plazo (más de 30 días) no está exenta de impuestos.	SÍ	Los ingresos que no están sujetos al impuesto sobre la renta de las personas físicas tampoco deben cotizar a la seguridad social.
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO				NO	
Servicios de cuidado de menores	NO				NO	
Servicios de limpieza doméstica	NO				NO	
Reparaciones domésticas	NO				NO	
Comida a domicilio	NO				NO	
Asistencia en salud mental	NO				NO	

 Lituania

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO	Exención.	Exención.	La respuesta ofrecida se basa en el supuesto de que el mobiliario de oficina legalmente será propiedad de la empresa y únicamente será utilizado por los empleados para fines profesionales.	NO	Si el mobiliario de oficina es propiedad de la empresa y únicamente es utilizado por los empleados para fines profesionales, no surgen implicaciones respecto de SSC.
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.
Servicios de cuidado de menores	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.
Asistencia en salud mental	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.		NO	Los SSC son asimismo de aplicación a rendimientos del trabajo en especie o en efectivo.

 **Luxemburgo**

Luxemburgo no ha incorporado ningún reglamento oficial con respecto al tratamiento tributario y de la seguridad social para cubrir los costes extraordinarios o los complementos pagados por las empresas a los empleados que trabajan desde casa.

Si los distintos gastos del empleado son reembolsados por la empresa y puede demostrarse que son para fines profesionales documentados con facturas, están exentos de tributación y cotización a la seguridad social. La empresa tiene que conservar una copia de las facturas y llevar un registro, aunque no se trata de una nueva norma.

 **México** (1/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	SÍ	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	La empresa abonará la parte de la factura que corresponda al teletrabajo.	SÍ	Dado que esta prestación será en efectivo, se tiene en cuenta en el salario base de cotización a efectos de la seguridad social.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	SÍ	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.	Este beneficio será tributable si la empresa lo abona efectivo. Si se paga en especie no es tributable.	SÍ	*
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		El complemento se considera una compensación adicional y es un ingreso tributable.	SÍ	*
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		El complemento se considera una compensación adicional y es un ingreso tributable.	SÍ	*
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		El complemento se considera una compensación adicional y es un ingreso tributable.	SÍ	*
Servicios de cuidado de menores	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		El complemento se considera una compensación adicional y es un ingreso tributable.	SÍ	*

* En caso de que esta prestación sea en especie, no se tiene en cuenta en el salario base de cotización. Solo en caso de que esta prestación sea en especie debe tenerse en cuenta en el salario base de cotización.

 México (2/2)

Concepto	Implicaciones fiscales			Implicaciones para la seguridad social		
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Servicios de limpieza doméstica	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		El complemento se considera una compensación adicional y es un ingreso tributable.	SÍ	*
Reparaciones domésticas	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		El complemento se considera una compensación adicional y es un ingreso tributable.	SÍ	*
Comida a domicilio	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		El complemento se considera una compensación adicional y es un ingreso tributable.	SÍ	*
Asistencia en salud mental	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).		El complemento se considera una compensación adicional y es un ingreso tributable.	SÍ	*

* En caso de que esta prestación sea en especie, no se tiene en cuenta en el salario base de cotización. Solo en caso de que esta prestación sea en especie debe tenerse en cuenta en el salario base de cotización.

 Países Bajos (1/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	SÍ	Exención.	Exención.	La exención fiscal prevista en el reglamento de Costes relativos al trabajo solo se aplica a la cuota de internet. El gas, la electricidad y el agua están incluidos en el complemento de teletrabajo.	NO
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	SÍ	Exención.	Exención.	Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Aún no se ha incorporado un reglamento especial en la legislación. Las empresas pueden optar por reembolsar estos costes al empleado conforme a las normas sobre reglamento de Costes relativos al trabajo. Existe una exención del 3% para los primeros 400.000 EUR del total de la nómina y del 1,18% para importes superiores a 400.000 EUR.	NO
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Aún no se ha incorporado un reglamento especial en la legislación. Las empresas pueden optar por reembolsar estos costes al empleado conforme a las normas sobre reglamento de Costes relativos al trabajo. Existe una exención del 3% para los primeros 400.000 EUR del total de la nómina y del 1,18% para importes superiores a 400.000 EUR.	NO
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.		NO
Servicios de cuidado de menores	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.		NO
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.		NO

 **Países Bajos** (2/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.		NO
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.		NO
Asistencia en salud mental	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.		NO
Complemento para viajes	Sí	Exención.	Exención.	La empresa puede seguir pagando el complemento para viajes libre de impuestos hasta el 1 de julio de 2021, incluso aunque el empleado trabaje desde su domicilio. La única condición es que el empleado tuviera un derecho incondicional a este complemento para viajes fijo antes del 13 de marzo de 2020.	NO

 Perú

Si el empleado no trabaja físicamente en Perú, los ingresos provenientes de las nóminas no deben someterse a retención por el impuesto sobre la renta de quinta categoría (rentas del trabajo en Perú), puesto que la norma general indica que los ingresos derivados del trabajo personal desempeñado en territorio nacional se consideran ingresos de fuentes peruanas.

Si el empleado no ha perdido la condición de domiciliado, dichos ingresos deben declararse como provenientes de fuentes extranjeras en la declaración de la renta anual al cierre del ejercicio. En caso de que el empleado pague impuestos en el país donde trabaja de manera efectiva, dichos impuestos pueden aplicarse como crédito fiscal teniendo en cuenta el límite establecido por la norma.

En lo que respecta a la seguridad social, no se produciría ningún cambio, pues las rentas siguen pagándose a través de la nómina peruana.

 Portugal (1/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	NO	Exención.	Exención.	La legislación portuguesa no contempla el tratamiento aplicable a esta partida. No obstante, dado que se paga para sufragar los gastos relativos a oficinas domésticas en que incurre el empleado, entendemos que se dan las bases para afirmar que el importe respectivo no devenga PIT ni cotizaciones a la seguridad social. Es importante destacar que el importe abonado debería ser, en cierto sentido, proporcional a los gastos adicionales en que incurra el empleado como consecuencia del teletrabajo. Un importe desproporcionado podría considerarse un medio para remunerar al empleado y, por tanto, podría determinar la tributación del beneficio al nivel del empleado.	NO	La legislación portuguesa no contempla el tratamiento aplicable a esta partida. No obstante, dado que se paga para sufragar los gastos relativos a oficinas domésticas en que incurre el empleado, entendemos que se dan las bases para afirmar que el importe respectivo no devenga PIT ni cotizaciones a la seguridad social. Es importante destacar que el importe abonado debería ser, en cierto sentido, proporcional a los gastos adicionales en que incurra el empleado como consecuencia del teletrabajo. Un importe desproporcionado podría considerarse un medio para remunerar al empleado y, por tanto, podría determinar la tributación del beneficio al nivel del empleado.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	NO	Exención.	Exención.	Por favor, véanse nuestros comentarios sobre suministros y Material de oficina.	NO	Por favor, véanse nuestros comentarios sobre suministros y Material de oficina.
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Cualquier complemento adicional abonado como parte de la remuneración del empleado se considerarían rentas del trabajo y, por tanto, estaría sujeto al PIT y a cotización a la seguridad social.	NO	Cualquier complemento adicional abonado como parte de la remuneración del empleado se considerarían rentas del trabajo y, por tanto, estaría sujeto al PIT y a cotización a la seguridad social.
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	NO	Exención.	Exención.	Por favor, véanse nuestros comentarios sobre suministros y Material de oficina.	NO	Por favor, véanse nuestros comentarios sobre suministros y Material de oficina.

 Portugal (2/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	Sí	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	La legislación portuguesa (no específicamente en el contexto de la pandemia de Covid-19) contempla la exención de impuestos en el complemento para comidas pagado a los empleados, con los siguientes límites: 4,77 EUR/día, si se abona en efectivo, y 7,63 EUR/día si se abona en vales/tickets/tarjeta de comida. Los importes que superen dichos límites están sujetos al pago del PIT y cotizaciones a la seguridad social como rendimientos del trabajo.	Sí	La legislación portuguesa (no específicamente en el contexto de la pandemia de Covid-19) contempla la exención de impuestos en el complemento para comidas pagado a los empleados, con los siguientes límites: 4,77 EUR/día, si se abona en efectivo, y 7,63 EUR/día si se abona en vales/tickets/tarjeta de comida. Los importes que superen dichos límites están sujetos al pago del PIT y cotizaciones a la seguridad social como rendimientos del trabajo.
Servicios de cuidado de menores	Sí	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	La legislación portuguesa (no específicamente en el contexto de la pandemia de Covid-19) contempla la exención del PIT para vales de guardería concedidos por la empresa a sus empleados, destinados a pagar servicios de guardería / jardín de infancia para hijos de sus empleados menores de 7 años (a condición de que se cumplan determinadas condiciones relacionadas con la asignación). Cualquier otro servicio de cuidado de menores estará sujeto al pago del PIT.	Sí	Todo complemento/vale destinado a sufragar los gastos del empleado en relación con el pago de servicios de cuidado de los hijos está excluido de cotización a la seguridad social.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Dado que no existe correlación directa entre la asignación de esta prestación y la actividad desempeñada por los empleados, entendemos que se consideraría rendimientos del trabajo y, por tanto, estarían sujetos al PIT y cotizaciones a la seguridad social.	NO	Dado que no existe correlación directa entre la asignación de esta prestación y la actividad desempeñada por los empleados, entendemos que se consideraría rendimientos del trabajo y, por tanto, estarían sujetos al PIT y cotizaciones a la seguridad social.

 Portugal (3/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Dado que no existe correlación directa entre la asignación de esta prestación y la actividad desempeñada por los empleados, entendemos que se consideraría rendimientos del trabajo y, por tanto, estarían sujetos al PIT y cotizaciones a la seguridad social.	NO	Dado que no existe correlación directa entre la asignación de esta prestación y la actividad desempeñada por los empleados, entendemos que se consideraría rendimientos del trabajo y, por tanto, estarían sujetos al PIT y cotizaciones a la seguridad social.
Comida a domicilio	NO	Exención.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Si el servicio es ofrecido directamente por la empresa y tiene una intención social (por ejemplo, entrega de tentempiés/fruta en el domicilio de los empleados como se solía hacer en la oficina), entendemos que sería posible justificar que el importe correspondiente no sea considerado rendimientos del trabajo tributables. No obstante, en caso de que los empleados reciban un complemento para sufragar sus gastos de comida a domicilio, probablemente se consideraría rendimientos del trabajo y, por tanto, estaría sujeto al PIT y a cotización a la seguridad social.	NO	Si el servicio es ofrecido directamente por la empresa y tiene una intención social (por ejemplo, entrega de tentempiés/fruta en el domicilio de los empleados como se solía hacer en la oficina), entendemos que sería posible justificar que el importe correspondiente no sea considerado rendimientos del trabajo tributables. No obstante, en caso de que los empleados reciban un complemento para sufragar sus gastos de comida a domicilio, probablemente se consideraría rendimientos del trabajo y, por tanto, estaría sujeto al PIT y a cotización a la seguridad social.
Asistencia en salud mental	NO	Exención.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	En el caso de que el servicio sea ofrecido directamente por la empresa a sus empleados, entendemos que sería posible justificar que el importe correspondiente no sea considerado rendimientos del trabajo tributables (de manera similar al tratamiento fiscal del seguro médico). Sin embargo, en el caso de que la prestación se asigne como un complemento para el empleado, se consideraría rendimientos del trabajo y, por tanto, estaría sujeto al PIT y a cotización a la seguridad social.	NO	En el caso de que el servicio sea ofrecido directamente por la empresa a los empleados que desean beneficiarse del mismo, entendemos que sería posible justificar que el importe correspondiente no sea considerado un ingreso desde la perspectiva del sujeto (teniendo en cuenta la naturaleza social de la prestación). Sin embargo, en el caso de que la prestación se asigne como un complemento para el empleado, se consideraría rendimientos del trabajo y, por tanto, estaría sujeto al PIT y a cotización a la seguridad social.

 **Reino Unido** (1/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	<ol style="list-style-type: none"> 1. El pago o reembolso de hasta 4 GBP semanales (6 GBP semanales desde el 6 de abril de 2020) no son tributables para los gastos domésticos adicionales derivados del hecho de que los empleados teletrabajen. Si la reclamación supera este importe, el empleado tendrá que guardar los recibos para justificarlo, y el exceso pagado / reembolsado será tributable. 2. Si un empleado aún no tiene conexión de banda ancha y tiene que trabajar en casa, la tarifa está libre de impuestos siempre y cuando el uso privado sea limitado. Si ya dispone de conexión de banda ancha, no se abonan ni reembolsan importes adicionales libres de impuestos. 3. Si lo antedicho no es de aplicación, el concepto será tributable. 	NO	En la medida en que sea tributable, también estará sujeto a NIC.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los portátiles, tabletas, ordenadores y material de oficina facilitados no son tributables siempre que se destinen a uso profesional y el uso privado no sea significativo. Si no se devuelven después de finalizado su uso profesional podría surgir una prestación tributable. 2. El reembolso al empleado de los costes reales de equipamiento para oficina doméstica adquirido entre el 11 de junio de 2020 y el 5 de abril de 2021 para teletrabajo no tributa siempre que el uso privado no sea significativo. Si no se obtiene un reembolso, puede presentarse una reclamación personal si la compra se ha realizado completa, exclusiva y necesariamente para el cumplimiento de sus funciones. Es probable que los reembolsos efectuados entre el 16 de marzo de 2020 y el 10 de junio de 2020 estén asimismo libres de impuestos, a la discreción de HMRC. 3. Puede facilitarse un teléfono móvil / tarjeta SIM a cada empleado exentos de tributación. 4. Si lo antedicho no es de aplicación, el concepto será tributable. 	NO	En la medida en que sea tributable, también estará sujeto a NIC.
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Los complementos en efectivo serán considerados salario adicional.	NO	Tributable, por tanto también sujeto a NIC.

 Reino Unido (2/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Los complementos en efectivo serán considerados salario adicional, aunque el pago o el reembolso de hasta 4 GBP semanales (6 GBP semanales a partir del 6 de abril de 2020) no será tributable respecto de los gastos domésticos adicionales derivados del teletrabajo de los empleados debido a la COVID-19. Si estos importes no son reembolsados por la empresa, el empleado puede reclamar la suma de £4 / £6 semanales en concepto de gasto de sus rendimientos del trabajo en su declaración de impuestos anual.	NO	En la medida en que sea tributable, también estará sujeto a NIC.
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Prestación tributable en especie / rendimientos en efectivo tributables. NOTA: Las comidas gratuitas o subvencionadas en la cafetería del dentro de trabajo disponibles para empleados no son tributables.	NO	En la medida en que sea tributable, también estará sujeto a NIC.
Servicios de cuidado de menores	NO	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	<ol style="list-style-type: none"> 1. En determinadas situaciones, los servicios comerciales de cuidado de menores prestados en el lugar de trabajo pueden estar libres de impuestos. Existen límites aplicables. 2. Los empleados que reúnen los requisitos pueden recibir cheques guardería libres de impuestos. Existen límites aplicables. 3. El reembolso de los costes de cuidado de menores será tributable. 4. Toda suma en efectivo entregada para cubrir costes de cuidado de menores será tributable. 	NO	En la medida en que sea tributable, también estará sujeto a NIC.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Prestación tributable en especie / rendimientos en efectivo tributables.	NO	Tributable, por tanto también sujeto a NIC.
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Prestación tributable en especie / rendimientos en efectivo tributables.	NO	Tributable, por tanto también sujeto a NIC.
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Prestación tributable en especie / rendimientos en efectivo tributables.	NO	Tributable, por tanto también sujeto a NIC.

 **Reino Unido** (3/3)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Asistencia en salud mental	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Prestación tributable en especie / rendimientos en efectivo tributables. Algunos tratamientos médicos están exentos (p. ej., reconocimiento médico anual o pruebas de visión), pero no existe ayuda específica para tratamientos de salud mental.	NO	En la medida en que sea tributable, también estará sujeto a NIC.
Préstamo facilitado por la empresa	SÍ	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Tributación especial (por favor, especificar en comentarios).	Préstamo facilitado por la empresa - El anticipo de salario o préstamo para ayudar al empleado en momentos de dificultad se considera préstamo relacionado con el contrato de trabajo. Los préstamos facilitados por un importe inferior a £10.000 en el ejercicio fiscal no son tributables.	NO	En el caso de que el préstamo sea superior a £10.000, se genera una prestación tributable y también se devengará NIC de Clase 1A.
Alojamiento temporal	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Si el empleado necesita confinarse, pero no puede hacerlo en su domicilio, la empresa puede sufragar los gastos de hotel y de manutención. No obstante, son tributables.	NO	Tributable, por tanto también sujeto a NIC.
Vehículo propio para uso profesional	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	La empresa puede pagar el kilometraje aprobado que realice el empleado a 45p por milla, hasta 10.000 millas (a 25p por milla posteriormente), libre de impuestos y cotización a la seguridad social. Si la empresa no sufraga el kilometraje, el empleado puede solicitar desgravación en su declaración de impuesto sobre la renta de las personas físicas.	NO	
Pruebas de Coronavirus	SÍ	Exención.	Exención.	Las pruebas de Coronavirus facilitadas por el Gobierno, en el marco de su plan nacional, no se consideran prestación en especie a efectos fiscales. Esto se aplica a pruebas en la que se comprueban los síntomas existentes y no los pasados. De manera similar, si son pagadas por el empleado y luego reembolsadas, no se devengan impuestos.	SÍ	No tributable, por tanto no sujeto a NIC.

 República Checa

De conformidad con la legislación laboral checa, la empresa está obligada a compensar al empleado por los costes reales demostrados en que incurra en relación con su trabajo desde casa. Por lo tanto, es necesario que el empleado demuestre a la empresa (que le facilite los documentos necesarios, información, etc.) cuáles fueron sus costes adicionales reales; p. ej., de electricidad, agua, internet, etc., en su caso. La compensación de costes documentados no está sujeta a tributación ni a aportaciones a la seguridad social o al seguro médico en la República Checa. Si la empresa ofrece una compensación mayor o abona un complemento en efectivo sin disponer de información sobre los costes reales, desafortunadamente, este complemento o la diferencia entre los costes documentados y la compensación abonada constituirá ingresos tributables adicionales para el empleado, y asimismo estará sujeta a aportaciones a la seguridad social y al seguro médico en la República Checa.

Por tanto, las empresas checas deben soportar una pesada carga administrativa. Sin embargo, el enfoque de las autoridades checas a este respecto es bastante estricto, y no están planificando ningún cambio por el momento (ni la COVID19 logró que cambiaran de opinión). La única posibilidad para facilitar al empleado un pago único que no sea tributable ni esté sujeto a aportaciones a la seguridad social y al seguro médico en la República Checa es la compensación por uso y desgaste de herramientas / equipos propios del empleado (p. ej., una silla, una mesa adquirida por el empleado, etc.). Sin embargo, el pago único debe calcularse en función de los costes reales asumidos por los empleados. Para algunos tipos de equipos se aplican las normas para pagos únicos máximos que puedan abonarse al empleado.

Con respecto a lo antedicho, algunas de las empresas checas prefirieron optar por ofrecer complementos en efectivo para evitar la pesada carga administrativa incluso aunque ello supusiera ingresos tributables adicionales para el empleado, que también están sujetos a aportaciones a la seguridad social y el seguro médico en la República Checa, o autorizar a los empleados para que llevaran temporalmente su equipamiento de oficina a casa.

 **Rumanía** (1/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	Sí	Exención.	Exención.	Los importes concedidos a empleados para gastos de suministros (electricidad, calefacción, agua y tarifa de datos) y la compra de mobiliario y equipamiento de oficina están exentos de impuestos y cotizaciones a la seguridad social, hasta un tope mensual de 400 que corresponde al número de días del mes en el que el empleado está teletrabajando, siempre que el importe concedido se mencione en el contrato de trabajo o el reglamento interno.	Sí	Los importes concedidos a empleados para gastos de suministros (electricidad, calefacción, agua y tarifa de datos) y la compra de mobiliario y equipamiento de oficina están exentos de impuestos y cotizaciones a la seguridad social, hasta un tope mensual de 400 lei que corresponde al número de días del mes en el que el empleado está teletrabajando, siempre que el importe concedido se mencione en el contrato de trabajo o el reglamento interno.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	Sí	Exención.	Exención.	Por favor, véanse los comentarios anteriores en el apartado «Suministros».	Sí	Por favor, véanse los comentarios anteriores en el apartado «Suministros».
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto al impuesto sobre la renta al 10%.	Sí	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto a cotizaciones periódicas a la seguridad social.
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	Sí	Exención.	Exención.	Por favor, véanse los comentarios anteriores en el apartado «Suministros».	Sí	Por favor, véanse los comentarios anteriores en el apartado «Suministros».
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en especie.	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto al impuesto sobre la renta al 10%.	NO	El valor de los tickets de comida concedidos por la empresa está exento de cotización obligatoria a la seguridad social.

 Rumanía (2/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Servicios de cuidado de menores	Sí	Exención.	Exención.	Como regla general, no son tributables los gastos de unidades de educación temprana (i.e. guarderías, jardines de infancia o centros de día, en la situación en la que los grupos de educación preescolar están integrados en dichas unidades) cuyo funcionamiento es administrado por la empresa y los importes abonados por ella para la matriculación de hijos de empleados en unidades de educación temprana. No obstante, la exención se suspende durante el intervalo del 1 de abril de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Por lo tanto, durante este periodo los costes están sujetos al pago del impuesto sobre la renta.	Sí	Como regla general, los gastos de unidades de educación temprana (i.e. guarderías, jardines de infancia o centros de día, en la situación en la que los grupos de educación preescolar están integrados en dichas unidades) cuyo funcionamiento es administrado por la empresa y los importes abonados por ella para la matriculación de hijos de empleados en unidades de educación no están sujetos a cotización a la seguridad social. No obstante, la exención se suspende durante el intervalo del 1 de abril de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Por lo tanto, durante este periodo los costes están sujetos al pago del impuesto sobre la renta.
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto al impuesto sobre la renta al 10%.	NO	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto a cotizaciones periódicas a la seguridad social.
Reparaciones domésticas	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto al impuesto sobre la renta al 10%.	NO	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto a cotizaciones periódicas a la seguridad social.
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto al impuesto sobre la renta al 10%.	NO	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto a cotizaciones periódicas a la seguridad social.
Asistencia en salud mental	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto al impuesto sobre la renta al 10%.	NO	Asimilado a los ingresos por salario y sujeto a cotizaciones periódicas a la seguridad social.
Gastos en pruebas y/o vacunas contra epidemias para impedir la propagación de enfermedades que ponen en peligro la salud de los empleados y de los ciudadanos	Sí	Exención.	Exención.	Los importes concedidos a empleados para cubrir gastos pruebas y/o vacunas contra epidemias para impedir la propagación de enfermedades que ponen en peligro la salud de los empleados y de los ciudadanos no están sujetos al impuesto sobre la renta.	Sí	Los importes concedidos a empleados para cubrir gastos pruebas y/o vacunas contra epidemias para impedir la propagación de enfermedades que ponen en peligro la salud de los empleados y de los ciudadanos no están sujetos a aportaciones a la seguridad social.

+ Suiza (1/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Suministros (gas, electricidad, agua, internet, etc.)	Sí	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	La renta, la electricidad e internet pueden ser parcialmente deducibles en la declaración de impuestos como gastos profesionales.	Sí	En caso de que el pago refleje los costes deducibles reales para la oficina doméstica, no se aplica deducción en la cotización a la seguridad social.
Material de oficina (silla, pantalla para PC, etc.)	Sí	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Pueden ser deducibles en la declaración de impuestos como gastos profesionales	Sí	En el caso de que estos costes se consideren gastos, no se aplica deducción en la cotización a la seguridad social.
Complemento por teletrabajo mensual / anual	NO	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Los complementos de pago único suelen considerarse ingresos, aunque pueden formalizarse acuerdos especiales entre la empresa y la administración tributaria.	NO	Por lo general sujeto a cotización a la seguridad social, pueden formalizarse acuerdos especiales.
Complemento particular por teletrabajo para cubrir gastos	Sí	Exención.	Exención.	Exento de tributación si el complemento se considera un reembolso de «gastos», tributable en los demás casos.	Sí	Sin cotización a la seguridad social en reembolso de gastos reales, en los demás casos debe cotizarse.
Vales de comida, tickets de comida, vales para tiendas de alimentación o cualquier ayuda monetaria en alimentación para empleados	Sí	Exención.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	La empresa puede facilitar cheques restaurante por importe de 9 CHF al día. Esta prestación no es tributable pero la deducción por comidas en la declaración de impuestos anual se reducirá de 3.200 a 1.600 CHF. En caso de que la empresa pague 9 CHF diarios al empleado en efectivo, la prestación es tributable, pero la deducción por comidas en la declaración de impuestos anual se mantiene en 3.200 CHF.	Sí	Los cheques restaurante están exentos de deducción en la cotización a la seguridad social hasta 9 CHF diarios.
Servicios de cuidado de menores	Sí	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	En caso de que ambos progenitores trabajen puede aplicarse una deducción NO en la declaración de impuestos para dichos gastos de 10.1000 CHF (en el cantón de Zúrich, en otros puede variar) y de 6.500 (a nivel federal)	NO	

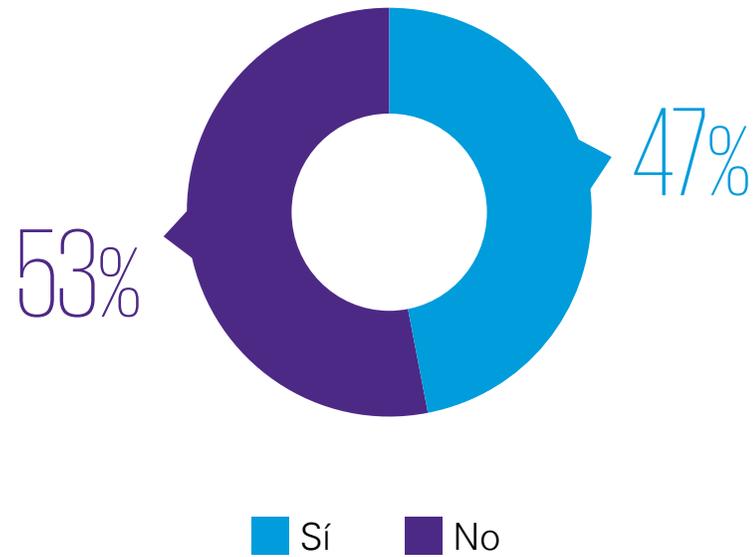
 Suiza (2/2)

Concepto	Implicaciones fiscales				Implicaciones para la seguridad social	
	¿Reglamento especial?	Servicio o asistencia directamente pagado por la empresa	Compensación salarial extra para cubrir el servicio o la asistencia	Comentarios	¿Reglamento especial?	Comentarios
Servicios de limpieza doméstica	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos	NO	
Reparaciones domésticas	SÍ	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Potencial deducción aplicable en la declaración de impuestos para los propietarios de la vivienda, sin relación con los rendimientos del trabajo.	NO	
Comida a domicilio	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	NO	
Asistencia en salud mental	NO	Rendimientos del trabajo en especie.	Rendimientos del trabajo en efectivo.	Sin deducción aplicable en la declaración de impuestos.	NO	

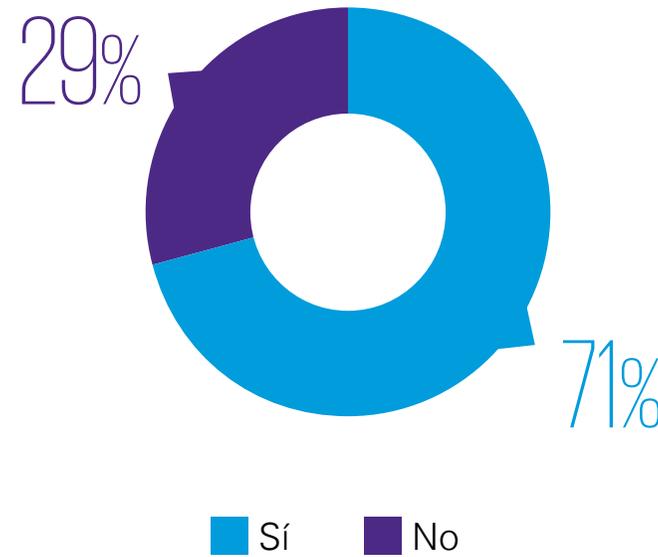
Además, téngase en cuenta lo siguiente: Suiza ya cuenta con una normativa amplia sobre deducibilidad de los costes de la oficina doméstica. Por lo general, las deducciones por oficina doméstica son aplicables, pero casi nunca se admiten porque los requisitos son muy estrictos (p. ej., si el empleado carece de puesto de trabajo en las instalaciones de la empresa, la habitación se utiliza exclusivamente para trabajar, etc.). No obstante, hemos incluido estas deducciones en la medida de lo posible. La administración tributaria suiza, sin embargo, ya ha declarado que la Covid no generará muchas deducciones adicionales a este respecto, puesto que las autoridades considerarán a los empleados como si hubieran acudido a trabajar. Por ejemplo, concederán una deducción por las comidas fuera del hogar y los costes de transporte incluso en los periodos de teletrabajo obligatorio. Sin embargo, es probable que no acepten los requisitos para deducción por oficina doméstica si el empleado trabaja desde casa únicamente debido a la Covid.

Estadísticas

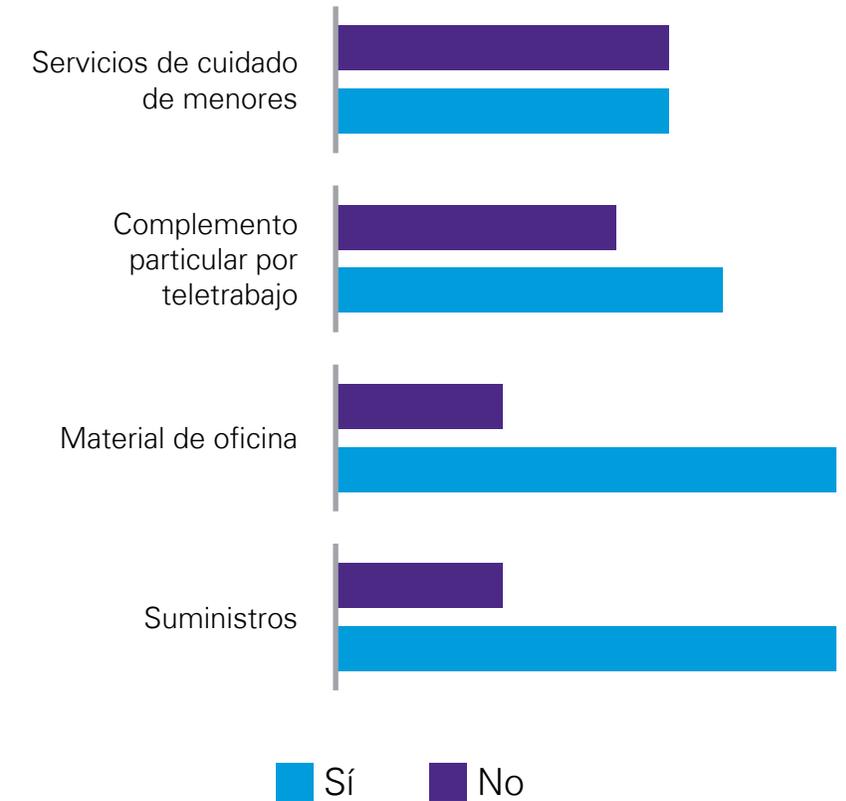
Reglamentos de la seguridad social especiales en Europa



Reglamentos tributarios especiales en Europa



Reglamentos tributarios más habituales en Europa





Gonzalo Álvarez-Yuste

Director de People Services
Servicios de movilidad global KPMG Abogados

M. +34 678 402 090

E. galvarezyuste@kpmg.es



Jorge Carpio

Asociado Senior de People Services
Servicios de movilidad global KPMG Abogados

M. +34 699 357 954

E. jcarpio@kpmg.es

© 2021 KPMG Abogados S.L.P., sociedad profesional española de responsabilidad limitada y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad del Reino Unido limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad del Reino Unido limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no pretende abordar las circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Ninguna persona debe basarse en dicha información sin el pertinente asesoramiento profesional tras un minucioso examen de la situación específica.