



¿CÓMO INCREMENTAR TU NÓMINA MEDIANTE LA CESIÓN DE VEHÍCULOS DE EMPRESA?

Ramón Bocos Lerma

Abogado y economista en Emede ETL Global,
rbocos@etl.es

Tradicionalmente, la cesión de vehículos por parte de las empresas a sus empleados y directivos, para uso particular, ha sido una cuestión muy polémica y un foco constante de conflictividad entre contribuyentes y la Agencia Tributaria. El criterio que venía defendiendo hasta ahora la Agencia Tributaria, y que fue refrendado por el Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) en el pasado, se caracterizaba por considerar que la cesión de vehículos era una retribución en especie a efectos del IRPF.

Paralelamente, la Agencia Tributaria defendía hasta la fecha que la cesión de vehículos de empresa para uso particulares era, en todo caso, un servicio sujeto al IVA, estando obligada la empresa a repercutir el IVA al tipo del 21%, y el empleado obligado a soportarlo, siendo por tanto un coste añadido para él que minoraba su salario neto. Sirva el

siguiente ejemplo para ilustrarlo:

Salario	25.000 €	A
Coche	1.000 €	
IRPF	4.311 €	B
IVA cesión	210 €	C
Neto líquido	20.479 €	A-B-C

No obstante, una reciente resolución del TEAC de 22 de febrero de 2022 y número de resolución 03161/2019 ha introducido matices a este planteamiento.

Conforme a esta resolución, solamente ciertas cesiones de vehículos de empresa a sus empleados serán consideradas sujetas a IVA cuando se den alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el empleado o directivo efectúe un pago por la cesión del vehículo.
- Que el empleado renuncie o destine una parte de su salario monetario a cambio de la cesión del vehículo.

- Que el empleado pueda elegir entre distintas ventajas de retribución flexible ofrecida por el empleador, de suerte que la elección de una de estas opciones conlleve la renuncia a una parte de la retribución monetaria.

- Que el empleado preste una parte determinada del trabajo valorable económicamente, y que la cesión del vehículo constituya la retribución de dicha parte del trabajo, constanding expresamente dicha retribución a través de un vehículo de empresa en el contrato de trabajo o documento accesorio.

En el supuesto de que la cesión del vehículo de empresa no caiga dentro de ninguno de los supuestos descritos, no se considerará una operación sujeta a IVA, por lo que se conseguiría los siguientes ahorros:

Salario	25.000 €	A
Coche	1.000 €	
IRPF	4.311 €	B
IVA cesión	0 €	C
Neto líquido	20.689 €	A-B-C
Diferencia	210 €	
Incremento %	1,025%	



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Raquel Espinar Gámez

Departamento Laboral de Iuris Cátedra

Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su art. 4 y en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 pero, no es hasta el 2020 con la publicación del RD 901/2020 cuando se hace extensivo a todas las empresas, independientemente de su tamaño.

El protocolo es un documento que debe contemplar aquellas medidas **que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa** (físico o psicológico) y los mecanismos de denuncia y sanción de los trabajadores que tengan este tipo de comportamientos.

El objeto es crear un ambiente que respete los derechos de los trabajadores/a, eliminando cualquier forma de acoso o discriminación, ya que esto podría llevar a causar en el empleado/a problemas de salud como ansiedad, estrés, pérdida de autoestima, depresión e incluso es posible que sea necesaria una baja

laboral por esta causa.

La empresa tiene que contar con protocolos bien definidos que impidan y detengan las acciones que dañan a los trabajadores/as, para evitar el mobbing y acoso sexual; y el tener un buen manual de conducta, nos ayudará a prevenir y detectar estos casos.

¿Dónde se puede denunciar el acoso? Cuando el trabajador/a sospeche que puede ser víctima de alguna de las formas de acoso laboral debe recurrir a informar a la empresa a través de la persona asignada en el protocolo como mediadora y solicitar el plan de actuación establecido en el mismo protocolo de acoso.

Las empresas que no cuenten con él se enfrentan a sanciones establecidas que van desde los 7.501 € hasta los 225.018 € además de las posibles indemnizaciones si son denunciadas por algún trabajador que sufra esta conducta.