

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



S'ha de cotitzar pel pagament de despeses de teletreball?

13-11-2023

El treball a distància està regulat, amb caràcter general, en la [Llei 10/2021](#), de 9 de juliol (LTD), com a resultat de la tramitació parlamentària com a projecte de llei del [Reial decret llei 28/2020](#), de 22 de setembre, primera norma que va regular de manera específica el teletreball a Espanya com una forma d'organització del treball que es desenvolupa fora del centre de treball, en un lloc triat pel treballador o treballadora i que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de sistemes informàtics, telemàtics o de comunicació.

En l'àmbit de l'ocupació pública, el [Reial decret llei 29/2020](#), de 29 de setembre, va aprovar les mesures urgents en matèria de teletreball en les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19. En relació amb aquesta ocupació pública, la disposició addicional segona de la LTD exclou expressament del seu àmbit d'aplicació el personal laboral de les administracions públiques, que es regeix en aquesta matèria per la seva normativa específica. En aquest sentit, diferents administracions han anat incorporant normativa reguladora del teletreball en els respectius àmbits funcionals i territorials. En el cas de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el [Decret 77/2020](#), de 4 d'agost, regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. Posteriorment, la [Instrucció 1/2023](#), de 17 d'abril, deixa sense efectes les mesures aplicables als centres de treball del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu de la crisi sanitària per la COVID-19 i concreta determinats aspectes del règim general de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

Per aprofundir en el coneixement de la regulació del teletreball i les diferències que aquest model organitzatiu té entre l'àmbit públic i el privat, es recomana la lectura de l'[article](#) dels professors Josep Ramon Fuentes i Gasó i Xavier Boltaina i Bosch, "El teletreball en l'Administració pública: un model per al sector públic i la comparació amb la regulació del sector privat".

Sigui com sigui, el teletreball pot comportar la compensació de determinades despeses que pugui generar en els treballadors. La mateixa LTD fa una referència expressa a aquesta qüestió, i en l'article 7 disposa que l'acord de treball a distància ha d'enumerar aquestes despeses, així com la

manera de quantificar la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i el moment i la manera d'efectuar-ho, que ha de correspondre, si n'hi ha, amb la previsió recollida en el conveni o l'acord col·lectiu aplicable. La qüestió que es planteja és si aquestes compensacions de despeses han de ser incloses o no en les bases de cotització dels treballadors que teletreballen i que estan emmarcades en el règim general de la Seguretat Social.

En aquest sentit, convé recordar que l'[article 147.1 del TRLGSS](#), desenvolupat per l'[article 23 del Reglament general de cotització i liquidació \(RGCL\)](#), aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, estableix que la base de cotització per a totes les contingències i situacions emparades per l'acció protectora del règim general ha d'estar constituïda per la remuneració total, sigui quina en sigui la forma o denominació, tant en metàl·lic com en espècie, que amb caràcter mensual tingui dret a percebre els treballadors o assimilats, o la que efectivament percebin si aquesta és superior, per raó del treball que facin per compte d'altri. Únicament no es computen en la base de cotització els conceptes enumerats en l'article 147.2, entre els quals no figuren específicament les despeses i compensacions derivades de la realització de teletreball.

Per tant, aplicant estrictament el contingut de la norma reguladora de la base de cotització, els pagaments als treballadors per compensar les despeses que el teletreball pot ocasionar estarien inclosos en les seves bases de cotització, tret que aquests pagaments puguin correspondre a algun dels conceptes exclosos a l'article 147.2, és a dir, assignacions per a despeses de locomoció, manutenció o allotjament, indemnitzacions per defunció, trasllats, suspensions o acomiadaments, prestacions o millores de prestacions, despeses d'estudis d'actualització, capacitació o reciclatge i, finalment, hores extraordinàries en el cas de la base de cotització per a les contingències comunes. En aquest sentit s'ha pronunciat el Tribunal Suprem, entre d'altres, en la [Sentència de 20 d'octubre de 2022](#) (recurs 5731/2020), que afirma que “la regla general que és subjacent en aquest precepte és el sotmetiment a cotització de totes les remuneracions percebudes pel treballador sigui quina en sigui la forma o denominació, en contraprestació dels seus serveis. Sent així que de manera excepcional l'apartat segon indicat enumera els 'únics' conceptes que queden exclosos de la base de la cotització a la Seguretat Social”.

No obstant això, en les instruccions facilitades per la Tresoreria General de la Seguretat Social per a la confecció del document de [conceptes retributius abonats](#) (CRA), en el marc del [Sistema de liquidació directa](#) (SILTRA), s'ha creat un concepte específic per a aquests pagaments, catalogat amb el codi 0062, al qual s'assigna l'expressió “Exclòs de la base de cotització”. Cal tenir en compte, no obstant això, que aquests documents administratius no constitueixen fonts del dret, sinó instruccions de gestió per a les competències atribuïdes a la Tresoreria General de la Seguretat Social i, per tant, en cap cas poden contravenir el que es disposa en una norma jurídica. Únicament en aquest marc, per tant, s'ha d'aplicar el contingut d'aquestes instruccions i, consegüentment, caldrà concloure que aquest codi 0062 solament és procedent quan les despeses es corresponguin amb algun dels supòsits d'exclusió de cotització enumerats en l'article 147.2 del TRLGSS. En cas contrari, l'abonament d'aquestes despeses de teletreball s'ha de reflectir en el codi 0001 del CRA, que conté la “Retribució no inclosa en altres apartats”, i al qual se li assigna el caràcter d’“Inclusió en la base de cotització”.

Cal no oblidar, finalment, que la base de cotització d'un treballador o treballadora en el règim general de la Seguretat Social condiciona l'abast de la seva futura acció protectora i que tal circumstància no ha de ser omesa a l'hora d'interpretar la norma per determinar la naturalesa

que, a aquest efecte, pugui tenir un concepte retributiu. En absència d'exclusió expressa derivada del que es disposa en l'article 147.2 del TRLGSS i en l'article 23 del RGCL, la regla general és que la base de cotització està constituïda per la “remuneració total” del treballador o treballadora.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació