

TELETRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (COTIZACIONES Y PRESTACIONES)

El teletrabajo ha dejado de ser una solución puntual o coyuntural para convertirse en una modalidad laboral estructural dentro del mercado de trabajo actual. Impulsado por la transformación digital y consolidado tras la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha modificado la organización del empleo, la gestión de recursos humanos y la forma en que las empresas interactúan con sus trabajadores.

En términos económicos, el teletrabajo tiene implicaciones significativas: reduce costes operativos para las empresas, influye en la productividad y genera nuevos retos en materia de equidad, fiscalidad, seguridad social y control de la actividad laboral. Además, afecta indirectamente a sectores tradicionales como el transporte, la hostelería o el comercio local, al descentralizar la ubicación física del trabajador.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, el teletrabajo exige adaptar la normativa existente para garantizar que los trabajadores mantengan la misma cobertura en cotizaciones y prestaciones, pese al cambio de escenario físico. Su regulación y correcta aplicación se ha convertido en un eje fundamental para preservar la cohesión del sistema laboral y proteger los derechos de la parte más débil de la relación: el trabajador.

En España, el teletrabajo se consolidó al cerrar 2024 con alrededor de un 15% de los ocupados trabajando regularmente a distancia —el porcentaje más alto desde 2021—, aunque todavía por debajo de la media europea, situada en el entorno del 25%.

En la Región de Murcia, este dato se sitúa por debajo del 10%, frente a más del 25% sólo el 9,4 % de la plantilla trabaja habitualmente desde casa, frente al caso de la Comunidad de Madrid, donde el porcentaje se sitúa por encima del 25%.

A nivel mundial, cerca del 19 % de los empleados trabaja de forma remota y más del 60 % de las empresas combinan modelos híbridos y remotos. En EE. UU., un 81 % de los trabajadores valora el teletrabajo incluso por encima del salario, y un 61 % se considera más productivo en estas condiciones.

A nivel de ahorros en costes, productividad y bienestar, se estima que las empresas pueden llegar a ahorrar hasta 700 mil millones de dólares al año por reducción de gastos fijos, y entre 11 000 \$ por empleado gracias al teletrabajo. Además, la mayoría de trabajadores reportan mejoras en su bienestar y rendimiento.

No obstante, la adopción limitada en sectores de bajo valor añadido o pymes españolas refleja debilidades estructurales de nuestra economía. Las implicaciones para los sectores tradicionales (transporte, hostelería, comercio local) son profundas y requieren una adaptación estratégica.

Como podemos comprobar, el teletrabajo está dejando de ser una solución temporal y se perfila como un componente permanente del mercado laboral, con efectos tangibles:

- Económicos: ahorro empresarial, incremento de productividad y reducción de costes estructurales.
- Laborales: mejora del bienestar y la retención del talento.
- Socioeconómicos: impacto directo en dinamización urbana y sectores vinculados a la presencialidad.

El objetivo del presente trabajo es del analizar y comprender el impacto del teletrabajo en las cotizaciones y en el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, así como las obligaciones legales del empresario y los derechos del trabajador.

El teletrabajo es la modalidad de prestación de servicios a distancia, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios telemáticos (art. 1 Ley 10/2021). No hay que confundirlo con el trabajo a distancia, trabajo ocasional o trabajo en remoto, dado que el teletrabajo tiene carácter de habitual y regular, matiz que lo diferencia del resto de formatos similares.

A nivel normativo, está regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el Estatuto de los Trabajadores (art. 13), así como la Normativa de prevención de riesgos laborales y Seguridad Social.

Si consideramos aspectos relacionados con la naturaleza laboral, y con la vinculación con la Seguridad Social, el teletrabajo no modifica la naturaleza del contrato: sigue siendo un contrato laboral ordinario, con plenos efectos en Seguridad Social. Se mantienen, por tanto:

- Alta en Régimen General.
- Obligación de cotizar, tanto por parte del trabajador, como por parte del empresario.
- Protección por todas las contingencias: comunes y profesionales.

A nivel de cotizaciones sociales, como hemos mencionado anteriormente, el empresario tiene las mismas obligaciones de cotización que en el trabajo presencial. No hay cambios estructurales, por lo que se aplican las mismas bases de cotización que para el resto de trabajadores en plantilla. Se cotiza por:

- Contingencias comunes
- Contingencias profesionales
- Desempleo
- Formación profesional
- FOGASA

Es de destacar que no existen actualmente incentivos específicos por el hecho de teletrabajar, aunque podrían diseñarse en el futuro para fomentar la digitalización, como otra forma de contribuir al significativo ahorro en costes de este formato de trabajo.

Es especialmente destable el caso particular del accidente sufrido en casa, en casos de teletrabajo. Puede llegar a considerarse accidente laboral, siempre que se den ciertos requisitos y condicionantes, tales como:

- Si ocurre durante la jornada laboral y con ocasión del trabajo.
- Si tiene conexión causal con la actividad laboral.
- Existe prueba de que el accidente ocurrió en tiempo y lugar de trabajo acordado.

Por su parte, la protección del trabajador viene de la mano de las coberturas por contingencias profesionales, siendo especialmente importancia los protocolos de:

- Registrar la jornada de trabajo, diariamente.
- Determinar lugar de trabajo.
- Prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos específica del lugar remoto, formación al trabajador en teletrabajo, información sobre los riesgos de su puesto de trabajo, etc...

Directamente relacionado con lo anterior, el empleador sigue siendo responsable de la salud laboral del trabajador en teletrabajo, por lo que mantiene las mismas obligaciones que en el caso de trabajadores presenciales:

- Evaluar riesgos en el domicilio o lugar de trabajo remoto (preferentemente mediante formularios o autoevaluación).
- Proveer medios adecuados.
- Garantizar desconexión digital.

También conviene hacer referencia al nivel de prestaciones para el trabajador en situación de teletrabajo. Destacar que son las mismas que un trabajador presencial:

- Incapacidad temporal (IT).
- Maternidad/paternidad.
- Riesgo durante el embarazo/lactancia.
- Jubilación.

- Desempleo (prestación contributiva y subsidios).
- Prestaciones familiares.
- Desempleo. Para acceder al desempleo se exige la cotización previa habitual, como en el caso de trabajo presencial.
- En IT o accidente de trabajo, debe acreditarse la relación con la actividad laboral remota, como hemos comentado anteriormente.

A nivel documental y contractual, a la hora de formalizar el contrato de teletrabajo, se requieren ciertos documentos adicionales, que no se dan en el caso de trabajo presencial, y que vienen a regular y justificar esta forma específica de trabajo. Entre ellos, y acuerdo específico y obligatorio que recoja y refleje de manera adecuada: inventario de medios y equipos; lugar de prestación; horario y disponibilidad; registro de jornada; distribución de gastos y previsión de accidentes laborales.

En el caso de que el teletrabajo traspase fronteras, es importante tener en consideraciones la aplicación del Reglamento (CE) 883/2004 sobre coordinación de regímenes de Seguridad Social, así como el hecho de que pueda haber obligación de cotizar en el país de residencia.

Además, deben considerarse también las cuestiones fiscales y de costes indirectos. Conviene plantearse aspectos como:

- ¿Quién asume el coste del internet, electricidad, etc.?
- Posible afectación al IRPF si se abonan dietas o indemnizaciones.
- No se consideran rendimientos en especie si están justificados y vinculados a la actividad.

Como hemos visto, el teletrabajo no altera la naturaleza laboral ni la protección de Seguridad Social, pero sí exige una nueva cultura organizativa y mayor precisión documental y preventiva.