La Administración Práctica
2021
Cuaderno 1 - Enero 2021
Análisis doctrinal
1. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. Teletrabajo y Seguridad Social TRABAJO A DISTANCIA. SEGURIDAD SOCIAL (CAROLINA GALA DURÁN)

Análisis doctrinal

1 ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. Teletrabajo y Seguridad Social TRABAJO A DISTANCIA. SEGURIDAD SOCIAL

CAROLINA GALA DURÁN

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

ISSN 0210-2781

La Administración Práctica 1
Enero 2021

Sumario:

I. La reciente regulación del teletrabajo en las administraciones públicas: el artículo 47 bis del TREBEP
II. Teletrabajo y Seguridad Social
1. Obligaciones de encuadramiento y cotización
2. Las prestaciones por incapacidad temporal, riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, y por nacimiento y cuidado de menores. El caso de las pensiones
3. ¿Es posible un accidente de trabajo in itinere?
III. Conclusiones

RESUMEN:

El reciente RDL 29/2020 ha incorporado un nuevo artículo 47 bis en el TREBEP donde se regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas para la época post-covid-19. El objetivo de este artículo es doble: a) analizar brevemente la forma como se regula el teletrabajo en dicho artículo 47 bis; y, b) estudiar las particularidades que el teletrabajo presenta desde la perspectiva de la Seguridad Social, especialmente en materia de cotización a la Seguridad Social (la obligación de cotizar por las compensaciones pagadas a los teletrabajadores), prestaciones y accidente de

ABSTRACT:

The recent RDL 29/2020 has incorporated a new article 47 bis of TREBEP, which regulates teleworking in Public Administrations for the post-covid-19 era. The aims of this article is twofold: a) to briefly analyse the way telework is regulated in the said article 47 bis; and, b) to study the particularities that telework presents from the perspective of Social Security, especially in terms of Social Security contributions (the obligation to contribute to the compensation paid to teleworkers), benefits and occupational accidents.

trabajo.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo - Seguridad Social - cotización - pensiones - accidente de trabajo

KEYWORDS: Teleworking - Social Security - contributions - pensions - accidents at work

I. LA RECIENTE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: EL ARTÍCULO 47 BIS DEL TREBEP

La crisis de la covid-19 y el consiguiente confinamiento ha traído consigo, entre otras consecuencias, la regulación del teletrabajo, tanto en el sector privado como en el sector público. En el primer ámbito cabe mencionar el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia –con un alcance amplio, al regularse el trabajo a distancia «categoría general» y no solo el teletrabajo «supuesto particular de trabajo a distancia». Y en el segundo ámbito esa labor ha recaído –limitándose al teletrabajo– en el RDL 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, que ha incorporado un nuevo artículo 47 bis en el TREBEP y entró en vigor el pasado día 1 de octubre de 2020.

Si comparamos, desde una perspectiva general, los contenidos del RDL 28/2020, y del artículo 47 bis del TREBEP, no hay duda de que el primero es más completo y, a nuestro entender, puede servir de modelo, al menos en algunas cuestiones, para el caso de las Administraciones Públicas. Sorprende, de hecho, la escasa regulación contenida en el artículo 47 bis. En todo caso, en relación con dicho precepto cabe realizar varias consideraciones:

1) Se considera ineludible abordar, de forma inmediata, la regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas y la adaptación de estas a la administración digital. Asimismo, cabe destacar el hecho de que el RDL 29/2020 apuesta claramente por la implantación del teletrabajo en las Administraciones Públicas, más allá de la necesidad surgida durante la crisis sanitaria de la covid-19. De este modo, en el preámbulo se señala que el teletrabajo constituye una oportunidad para la introducción de cambios en las formas de organización del trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos, en el bienestar de los empleados públicos, en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una administración más abierta y participativa. Supone el fomento del uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital, con las consiguientes ventajas tanto para los empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general.

2) Cabe tener muy presente que el artículo 47 bis se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral de las Administraciones Públicas. En cambio, los trabajadores que prestan sus servicios en las sociedades del sector público sujetas a la normativa laboral se rigen por lo dispuesto en el RDL 28/2020,.

3) El nuevo artículo 47 bis del TREBEP tiene carácter básico y afecta a todas las Administraciones Públicas. Por tanto, lo que se hace es configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus propios instrumentos normativos reguladores del teletrabajo, en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral.

Ello supone que, respetando los mínimos del artículo 47 bis, el teletrabajo se realizará en los términos fijados en las normas de cada Administración Pública, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito. Surge, pues, un triple panorama: a) Administraciones Públicas que

deciden regular el teletrabajo a partir de la entrada en vigor del artículo 47 bis; b) Administraciones Públicas –pocas– que ya habían reglamentado el teletrabajo con anterioridad al artículo 47 bis, que tienen un plazo de seis meses a partir del día 1 de octubre de 2020 para adaptar esa regulación a dicho precepto –objetivo relativamente fácil de alcanzar, dada su parquedad–; y, c) Administraciones Públicas que no habían regulado antes el teletrabajo y que seguirán sin hacerlo. En todo caso, como señala el RDL 29/2020, se trata de una materia negociable en la correspondiente mesa de negociación entre la Administración y los representantes del personal y que afectará tanto al personal laboral como al personal funcionario de esa Administración. Cabe tener en cuenta que esa negociación colectiva –que afecta a una materia común para ambos tipos de personal– se producirá en los términos del artículo 37 del TREBEP y, por tanto, habrá cuestiones no negociables como los poderes de vigilancia y control o el porcentaje de prestación de servicios no presenciales (al afectar al ejercicio de los derechos de los ciudadanos en forma presencial)[1)].

4) Como en el caso del RDL 28/2020,, el artículo 47 bis del TREBEP pretende regular el teletrabajo de la época post-covid, manteniéndose vigentes, en su caso, las normas especiales adoptadas durante la primera ola de la covid-19 mientras resulte necesario. El objetivo, por tanto, es regular el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios, al margen de las necesidades y preferencias surgidas durante la crisis de la covid-19 (aunque haya sido esta la que ha propiciado la aprobación del artículo 47 bis).

5) A diferencia del RDL 28/2020,, el artículo 47 bis no admite el teletrabajo como una modalidad ordinaria de prestación de servicios, como consecuencia de la diversa naturaleza de los servicios a la ciudadanía que las distintas Administraciones tienen encomendados, y en aras a garantizar la prestación de estos. Será en cada ámbito y en la normativa reguladora que a tal efecto se adopte por cada Administración, donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse a través de esta nueva modalidad, de tal manera que se combine la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se fije. Y, en todo caso, debe garantizarse la atención directa presencial a los ciudadanos. En definitiva, en las Administraciones Públicas el trabajo presencial sigue siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

6) El nuevo artículo 47.bis recoge una definición de teletrabajo más estricta que la del RDL 28/2020,, y adaptada al marco de las Administraciones Públicas, considerándose como tal aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Por tanto, las funciones o competencias del puesto de trabajo deben poder desarrollarse a través del teletrabajo y, en todo caso, las necesidades del servicio de que se trate deben permitir el recurso al mismo. De este modo, las necesidades del servicio constituyen un límite o condicionante directo del teletrabajo, esto es, su utilización y mantenimiento debe venir supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos.

7) El teletrabajo debe ser expresamente autorizado por el órgano competente en cada Administración y será compatible con la modalidad presencial. En la regulación que pueda aprobar cada Administración se determinará la distribución concreta entre el trabajo presencial y el teletrabajo, así como el resto de las condiciones aplicables. En todo caso, el teletrabajo debe contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de los objetivos y la evaluación de su cumplimiento (elemento, este último, particularmente complejo).

8) El paso al teletrabajo tiene carácter voluntario y reversible salvo en los supuestos excepcionales debidamente justificados. Y junto a ello, en la regulación que puedan adoptar las Administraciones Públicas deben contemplarse criterios objetivos en el acceso al teletrabajo, que permitan, en su caso, la selección entre varios solicitantes y resolver, incluso, un posible empate. Esta cuestión se recoge, con bastante detalle, en las normas autonómicas que han regulado hasta ahora el teletrabajo. Y también cabe recordar que, aunque se aplica la nota de voluntariedad, en el marco de las Administraciones Públicas el paso al teletrabajo debe ser siempre autorizado por la

correspondiente Administración.

9) Lógicamente, las personas que teletrabajen tienen los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

10) El teletrabajo no puede suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal. Asimismo, un requisito previo del mismo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo las tareas asignadas al puesto de trabajo, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.

11) La correspondiente Administración Pública proporcionará y mantendrá a quien teletrabaje, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. La regulación en esta materia es más restrictiva que la del RDL 28/2020., y, obviamente, el problema será determinar qué se entiende por «medios tecnológicos necesarios» en este ámbito. Será una cuestión que planteará discusión, sin duda alguna, en la correspondiente mesa de negociación.

Y, 12) finalmente, cabe destacar que la negociación colectiva desarrollada hasta ahora en el marco de las Administraciones Públicas ha prestado muy poca atención al trabajo a distancia o al teletrabajo. Así, a modo de ejemplo, del estudio de doscientos noventa y cuatro convenios colectivos del personal laboral y acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario a nivel catalán[2)], solo doce –un 4,08%– hacía alguna referencia al teletrabajo, y la mayoría de una forma genérica. En efecto, cuando se ha querido regular el teletrabajo se ha hecho, previa negociación con los representantes del personal, a través de decretos, resoluciones o reglamentos, tanto a nivel estatal, como autonómico y local. Regulación que, por otra parte, es bastante completa, principalmente a nivel autonómico.

A este respecto, cabe recordar que, en la actualidad, varias Comunidades Autónomas tienen una regulación sobre el teletrabajo en sus propias Administraciones: es el caso de Aragón[3)], Baleares[4)], Castilla y León[5)], Castilla-La Mancha[6)], Cataluña[7)], Comunidad Valenciana[8)], Extremadura[9)], Galicia[10)], La Rioja[11)] y País Vasco[12)]. A nivel estatal cabe destacar la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, y a nivel local, es posible mencionar reglamentos sobre teletrabajo en las Diputaciones de Córdoba o Almería y en los Ayuntamientos de Alcobendas, Gijón, Ávila y el Cabildo Insular de Fuerteventura.

II. TELETRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

No hay duda de que esta nueva regulación del teletrabajo plantea bastantes dudas y cuestiones, tanto desde la perspectiva de su autorización e implantación, como en cuanto al equipamiento informático y el pago de gastos, el cumplimiento de la jornada, la evaluación del desempeño o el derecho a la protección de datos y a la desconexión digital. Y también presenta particularidades en el marco de la Seguridad Social, cuestión en la que nos centraremos a continuación.

1. OBLIGACIONES DE ENCUADRAMIENTO Y COTIZACIÓN

En primer lugar, respecto a las obligaciones de afiliación/alta y encuadramiento en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, en el caso de los teletrabajadores se aplican las mismas reglas que para los trabajadores presenciales y, en consecuencia, debe cumplirse la obligación de alta en la Seguridad Social –con adscripción al centro de trabajo del que dependan–, e incorporación en el régimen general de la Seguridad Social.

En segundo lugar, mayores particularidades se presentan en el marco de la cotización a la Seguridad Social, por cuanto, si bien existe, obviamente, la obligación de cotizar en los términos

previstos, con carácter general, en el artículo 147 de la LGSS, se plantea la duda de si cotizan los medios tecnológicos necesarios para la actividad que, según el artículo 47 bis del TREBEP, la Administración debe proporcionar al teletrabajador. En este punto, cabe recordar que el artículo 147.1 de la LGSS establece que la base de cotización está constituida por «la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice…». Y como complemento, el artículo 23.1.B) párrafo 2º del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, señala que constituye retribución en especie «la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda». Ello implica que no debe incluirse en la base de cotización el coste de aquellos «medios tecnológicos» (ordenador, impresora, teléfono móvil, línea adsl …) puestos a disposición del teletrabajador cuyo fin sea exclusivamente profesional. Pero, si la Administración permite su uso particular, es necesario cotizar por la parte que corresponda. Por poner algún ejemplo: si la Administración entrega un portátil al teletrabajador para que cumpla con sus funciones, podríamos entender que el uso solo va a ser profesional y no personal (hoy día es habitual tener ya un ordenador –portátil o no– en nuestra casa) y no habría que cotizar por ello.

Pero ¿qué ocurre si la Administración paga la línea adsl del teletrabajador? Aquí va a ser más difícil probar que su uso es exclusivamente profesional y, en consecuencia, está totalmente exento de cotización. El motivo: porque para ello deberíamos contar con otra línea adsl para uso personal, cosa totalmente improbable, es decir, esa línea de adsl también se utilizaría en la práctica para fines personales. Por tanto, a nuestro entender, si la Administración, dentro de los medios tecnológicos referidos en el artículo 47 bis, pone a disposición del teletrabajador una línea adsl, se deberá cotizar –tanto la Administración como el teletrabajador– mensualmente por una parte de su coste, ya que, a pesar de ser un concepto extrasalarial, forma parte de la correspondiente base de cotización según lo previsto en el Real Decreto 2064/1995. Respecto a qué parte del coste de la línea sería cotizable, depende de lo que se decida respecto a qué parte sería de uso profesional y qué parte de uso personal (sería raro entender, en una sociedad como la actual, que el noventa y cinco por ciento es de uso profesional y el cinco por ciento o menos de uso personal); y en este punto sería relevante que la Tesorería General de la Seguridad Social dictase alguna instrucción. Obviamente, la misma solución se aplica si la línea adsl ya la tenía contratada el teletrabajador y la Administración asume el coste. Y la misma lógica se seguiría si la Administración, en lugar de proporcionar al teletrabajador un teléfono móvil profesional, abona los gastos de la línea de un teléfono móvil personal.

Y, finalmente, en materia de cotización cabe preguntarse qué ocurre si se decide ir más allá de lo previsto en el artículo 47 bis del TREBEP y se asume el pago de otros gastos como, por ejemplo, los gastos de luz, calefacción u otros. Pues bien, dado que estos gastos no están expresamente excluidos de la base de cotización según el artículo 147.2 de la LGSS, esta compensación debe incluirse en la correspondiente base de cotización.

No entraremos en ello, pero, lógicamente, cabe pensar que, en su caso, no solo habrá que cotizar a la Seguridad Social por los conceptos señalados, sino que también habrá que tributar a Hacienda, en los términos previstos por la normativa específica.

2. LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL, RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL, Y POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENORES. EL CASO DE LAS PENSIONES

Obviamente, un teletrabajador tiene derecho a estas prestaciones en las mismas condiciones que un trabajador presencial, pero las mismas presentan algún matiz a tener en cuenta:

a) En el marco de la prestación por incapacidad temporal cabe tener en cuenta que, en relación

con determinadas enfermedades o lesiones puede influir el hecho de que se presten los servicios en el propio domicilio. Un ejemplo: podríamos pensar que un teletrabajador a tiempo completo con una enfermedad contagiosa pero no incapacitante del todo podría seguir realizando su trabajo ya que, al no tener que desplazarse al centro de trabajo, el riesgo de contagio se elimina y el hecho de que esté en su domicilio le aporta comodidad y mayores cuidados. Otro ejemplo: podríamos entender que un teletrabajador con un problema osteomuscular que le produce un fuerte dolor no tendría que estar de baja, ya que las nuevas tecnologías le permiten seguir desarrollando su trabajo incluso sin necesidad de utilizar un teclado de forma intensiva (videollamadas, programas de dictado con la voz…) e, incluso, su empleador podría pensar que el que trabajase le podría ayudar a entretenerse y olvidar el dolor (caso real, por otra parte). Obviamente, esta visión de la incapacidad temporal debería descartarse y, en consecuencia, adaptar la propia aplicación de esta prestación a la nueva realidad del teletrabajo, evitando que se vea vulnerado el derecho a la recuperación del teletrabajador. En otras palabras, el teletrabajador, aunque cuente con sofisticados medios tecnológicos y esté en su domicilio, no deja de poder estar enfermo o lesionado y, en consecuencia, se mantiene su derecho a la incapacidad temporal durante el tiempo que resulte necesario para su total recuperación.

b) En el caso de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la particularidad se centra en que ambas se vinculan a la suspensión temporal de la prestación de servicios como consecuencia de los riesgos que la misma presenta para la seguridad y salud laborales de la trabajadora o de su hijo/a. Y aquí cabe pensar que, en el caso del teletrabajo en el domicilio, dicha prestación pierde, en principio, su sentido ya que es difícil que esos riesgos aparezcan. Obviamente, si apareciesen, se tendría derecho a la correspondiente prestación. Plantea dificultades, no obstante, la verificación por parte del empleador de que las condiciones de trabajo constituyen un riesgo laboral, por cuanto se presta servicios en el propio domicilio.

c) En el marco de la prestación por nacimiento y cuidado de menor cabe señalar que, obviamente, el teletrabajador tiene derecho a la misma en las mismas condiciones y duración que una persona que trabaje presencialmente. Pero se corre un cierto riesgo derivado del hecho de que esa persona teletrabaje: la tentación de que, como ya está en casa, el empleador le pida que realice algún tipo de actividad, ya que seguro que no le costará mucho. En otras palabras, si una persona que trabaja presencialmente está disfrutando de esta prestación es muy difícil que la Administración la llame para que vaya a trabajar, aunque sea puntualmente y ante una situación urgente, pero la tentación puede ser mayor cuando esa persona trabaja en casa y no tiene ni que desplazarse, ni nadie va a poder ver que está desarrollando una actividad. De hecho, es más difícil controlar un posible fraude, es decir, que, a pesar de estar en situación de permiso y cobrando la correspondiente prestación a cargo del sistema de Seguridad Social, no se continúa prestando servicios.

Y, d) finalmente, los teletrabajadores tienen derecho a las pensiones de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia, aplicándose aquí las reglas previstas para el régimen general de la Seguridad Social. Solo una cuestión: en el marco de las pensiones por incapacidad permanente se tendrá en cuenta la profesión habitual, que se ejerce, como sabemos, en la modalidad de teletrabajo en el propio domicilio. Habrá que tener en cuenta ese factor a la hora de declarar la incapacidad permanente, así como su concreto grado.

3. ¿ES POSIBLE UN ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE?

Es probablemente en el marco del accidente de trabajo donde el teletrabajo pone de manifiesto que es una realidad diferente, que requiere, por tanto, una regulación específica en, al menos, algunas cuestiones.

En este ámbito, cabe partir del hecho de que, lógicamente, el teletrabajador tiene derecho a la protección en materia de accidente de trabajo y enfermedad profesional, pero, no hay duda, que el concepto de accidente de trabajo presenta peculiaridades. Así, por ejemplo, cabe recordar que el accidente de trabajo in itinere es el que se produce al ir o al volver desde el domicilio al lugar de trabajo; modalidad de accidente de trabajo que ha dado lugar a una larga jurisprudencia. Ahora bien, si trabajamos en nuestro domicilio y no salimos de él, ¿cómo se aplica el accidente de trabajo in itinere?

En el caso del accidente de trabajo cabe diferenciar varios supuestos:

a) El artículo 156.3 de la LGSS incorpora una presunción iuris tantum según la cual se considera accidente de trabajo aquel que se produce en tiempo y lugar de trabajo. Pero ¿cómo se aplica esta presunción si se trata de teletrabajo?

– Si se trata de teletrabajo a tiempo completo en el domicilio y existe un espacio físico delimitado en aquel y un horario de trabajo que se puede controlar por la Administración, esta presunción se aplica y el accidente se considerará como un accidente de trabajo, sin perjuicio de la prueba en contrario a cargo de la mutua colaboradora con la Seguridad Social. En cambio, si no hay un horario de trabajo establecido, correspondiendo su determinación al propio teletrabajador (existe flexibilidad horaria), tendrá que ser este quien pruebe la relación de causalidad entre el trabajo y el accidente; prueba que será muy difícil[13].

– Si se trata de teletrabajo a tiempo parcial en el domicilio: si el accidente se produce en el centro de trabajo se aplica directamente la presunción del artículo 156.3; por el contrario, si el accidente tiene lugar mientras se trabaja en el domicilio, se aplicará lo señalado en el párrafo anterior, en función de la forma como se haya articulado la jornada de trabajo.

– Y, en fin, es posible que se admita el teletrabajo en un telecentro, es decir que el teletrabajador al margen de trabajar en su domicilio pueda hacerlo también en un telecentro. Si el accidente se produce en el telecentro, se considera aplicable el artículo 156.3 de la LGSS, ya que el telecentro constituye «lugar de trabajo» a tales efectos.

Y, b) como decíamos antes, ¿cabe un accidente de trabajo in itinere? Aquí, nuevamente, cabe diferenciar varias posibilidades:

– Sería accidente de trabajo in itinere el que sufre el teletrabajador cuando se dirige o vuelve del centro de trabajo al que está adscrito para asistir a reuniones, entregar informes, etc., o cuando tiene un accidente al ir a realizar gestiones vinculadas al trabajo[14]. Y si, por ejemplo, el teletrabajador sufre un infarto en el momento de desplazarse a la Administración para asistir a una reunión, deberá ser él quien pruebe la conexión entre el trabajo y la lesión.

– ¿Y si no se ha salido del domicilio y se produce un accidente? Por ejemplo, una caída en la escalera que conduce desde la cocina –donde se ha desayunado– a la estancia donde se teletrabaja, en el momento en que se pretendía iniciar el teletrabajo. No es una cuestión prevista legalmente ni resuelta jurisprudencialmente. A nivel doctrinal se han defendido tres posiciones[15]: a) excluir el accidente in itinere (la posición más razonable a día de hoy); b) considerar como tal el que se produce durante las labores preparatorias del trabajo inmediatamente anteriores o posteriores al desarrollo del mismo (surgiendo aquí problemas de control de tales actividades); y, c) considerar como tal el que se sufre en la zona cercana al lugar específico del domicilio en el que se teletrabaja.

III. CONCLUSIONES

Si bien el teletrabajo no es nuevo en el marco de las Administraciones Públicas –existe, como hemos visto, una regulación bastante completa sobre todo a nivel autonómico–, es probable que la crisis de la covid-19 y la incorporación del nuevo artículo 47 bis del TREBEP fomenten la reglamentación del teletrabajo y una implantación más amplia en el sector público.

Sin embargo, la regulación vigente, en bastantes cuestiones no es suficiente ni está adaptada a los importantes retos que supone el teletrabajo. Y un claro ejemplo de ello es la normativa de Seguridad Social, no modificada ni por el RDL 28/2020, –sector privado– ni por el RDL 29/2020 –sector público–, que sigue anclada en el modelo del trabajo presencial. A nuestro entender, es necesario modificar esa normativa para adaptarla a los retos que plantea el teletrabajo en campos como la cotización, el accidente de trabajo o la incapacidad temporal.

FOOTNOTES

1

MAURI MAJÓS, J., «La reglamentación del teletrabajo en las administraciones locales», Seminario sobre Relaciones Colectivas, FMC, noviembre 2020.

2

Todos los vigentes en julio de 2020 en la provincia de Barcelona, más los correspondientes a las capitales y diputaciones provinciales catalanas.

3

Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4

Decreto 36/2013, de 28 de junio.

5

Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

6

Decreto 57/2013, de 12 de agosto.

7

Instrucciones 2/2008 sobre el Plan piloto de teletrabajo en la Administración de la Generalitat y 1/2009 sobre prórroga del Plan piloto.

8

Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell.

9

Decreto 1/2018, de 10 de enero, regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo.

10

Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Conselleria de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Conselleria de Hacienda.

11

Decreto 45/2013, de 5 de diciembre.

12

Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

13

DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas,* CEF, 2016, p. 296.

14

DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo…*, ob.cit., p. 301.

15

DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo…*, ob.cit., p. 300.

© 2021 [Thomson Reuters (Legal) Limited]