

EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO.

SITUACIÓN ACTUAL Y NUEVAS PERSPECTIVAS

Alejandra Selma Penalva
Profesora Derecho del Trabajo y la Seguridad Social,
Universidad de Murcia

Fco. Miguel Ortiz González-Conde
Doctor en Derecho
Universidad de Bolonia

Sumario:

- I. INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO A DOMICILIO EN EL SIGLO XXI
- II. CONCEPTO DE TELETRABAJADOR
- III. UTILIDADES DEL TELETRABAJO
- IV. LOS PROBLEMAS MÁS SIGNIFICATIVOS DEL TELETRABAJO
- V. DIFERENCIAS PRÁCTICAS DE LA CALIFICACIÓN DE LA CONTINGENCIA COMO PROFESIONAL
- VI. CONCEPTO LEGAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO
- VII. LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DEL EMPLEADOR ADAPTADAS A LOS PERFILES DEL TELETRABAJO
- VIII. EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO. CUESTIONES OBJETO DE DEBATE
 - 1. Accidente de trabajo y accidente doméstico. Los problemas de delimitación. Alcance de presunción de laboralidad de la contingencia sufrida en tiempo y lugar de trabajo
 - 2. ¿Qué valor tiene el consentimiento previamente manifestado por parte del teletrabajador permitiendo la entrada en su domicilio?
 - 3. ¿Existe posibilidad de liberar a la empresa de su responsabilidad en materia de salvaguarda de la seguridad e higiene en el lugar de trabajo?
 - 4. ¿Cabe el accidente *in itinere* respecto a los teletrabajadores?
 - 5. Nuevos contornos del accidente en misión: su extensión a los ocurridos dentro del propio domicilio del teletrabajador.
 - 6. Las enfermedades vinculadas directamente al trabajo realizado como modalidad particular de accidentes de trabajo.
 - 7. La apreciación jurisprudencial del accidente de trabajo en otras situaciones en las que coincide lugar trabajo y lugar de residencia del trabajador ¿paralelismo con el teletrabajo?
- IX. CONCLUSIONES
- X. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN: Con el auge de las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación, cada vez nos encontramos que cada vez son más los trabajadores que desarrollan su trabajo desde el propio domicilio, sin la necesidad de desplazarse físicamente a la oficina. El hecho de trabajar desde el propio domicilio conlleva una dificultad en la aplicación del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la que se establece que el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores. En el presente trabajo se analizan los problemas prácticos más habituales y las ventajas prácticas de las posibles propuestas de regulación que pudieran ofrecerse al respecto.

I. INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO A DOMICILIO EN EL SIGLO XXI

En una sociedad altamente especializada, en la que los avances informáticos llegan prácticamente a todos los ámbitos, las nuevas tecnologías empiezan a ocupar un lugar muy destacado en el desarrollo de la prestación laboral de servicios, facilitando incluso la deslocalización del trabajo¹. Y es que las nuevas herramientas informáticas permiten al trabajador dependiente realizar su prestación laboral sin necesidad de ubicarse físicamente en la misma sede de la empresa. Se implantan así nuevas formas de flexibilización y modernización de la prestación de servicios en muchos ámbitos de actividad.

En el siglo XXI, gracias al fenómeno del *teletrabajo* se produce un enorme crecimiento del trabajo a domicilio². La producción artesanal que motivó el nacimiento de esta especialidad del trabajo dependiente deja paso hoy a la prestación informática como nuevo ámbito material en el que el trabajo a domicilio goza de gran aceptación³. Y será en este nuevo contexto, en el que empresario y trabajador dejan de estar presentes, física y simultáneamente, en el mismo lugar de trabajo, dónde las nuevas tecnologías adquieren una misión antes desconocida.

Gracias a las nuevas tecnologías, el <<trabajo a domicilio>> cuenta hoy con nuevos campos de actuación, muy distantes del ámbito material en el que se gestó⁴. Así, aunque en un primer momento el legislador no pensó en el teletrabajo cuando reguló el trabajo a domicilio, sino en formas de producción artesanales y básicamente manuales, en pleno siglo XXI, es precisamente el teletrabajo la modalidad principal de fenómenos de trabajo a domicilio (o trabajos a distancia) que se desarrollan en la actualidad⁵, la

¹ En la práctica, en muchas ocasiones la misma prestación se puede recibir tanto por medio de la presencia física del trabajador en su empresa como a través de la presencia virtual. Véase STSJ de Madrid de 30 de septiembre de 1999 (AS 1999/ 3321).

² Así lo expresa DURÁN LÓPEZ, F. advirtiendo que, junto a la externalización creciente de fases productivas se recurre a nuevos fenómenos de los que podría denominarse <<descentralización interna>> a través de la que resurge, de nuevo al trabajo a domicilio, (ahora, en su modalidad de teletrabajo), con lo que las normas de Derecho del Trabajo pensadas en función del lugar de trabajo se vacían de contenido. Cfr. “Globalización y relaciones de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 92, 1998, pág. 871.

³ Al respecto, véase. SELLAS I BENVINGUT, R., *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, Aranzadi editorial, Pamplona, 2001; THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, CES, Madrid, 2000; y GALLARDO MOYA, R., *El nuevo y el viejo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem ediciones, Madrid, 1998.

⁴ “La empresa vive un “proceso de reestructuración a través de la creación de redes informáticas, que disgrega en una forma hasta ahora no conocida, la inserción del trabajo personal en la organización productiva”. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”, en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, Tecnos; Madrid, 1999, pág. 105. “Razones varias, aunque básicamente económicas, pueden explicar que el trabajo a domicilio haya venido superando las sucesivas transformaciones del sistema productivo y pervivir pese a los augurios sobre su desaparición como forma de trabajo útil al efecto de incorporar el esfuerzo humano a los procesos de producción de bienes y servicios. Y justamente esta característica de adaptabilidad es la que parece descubrirse en su actual resurgimiento”, cfr. LUJÁN ALCARAZ, J., “El trabajo a domicilio”, en AAVV, “*Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*”, (Coordinadores, Luis Miguel Camps Ruiz, Juan Manuel Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco), Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

⁵ El modo típico de realizar la prestación laboral ha experimentado una serie de transformaciones que, en la mayoría de los casos, únicamente constituyen simples variaciones de llevar a cabo un <<trabajo a domicilio>>, en el que “la máquina de hilar” se ha sustituido por “el ordenador”, GALLARDO MOYA,

mayoría de ellos encuadrados ya en el sector terciario. De hecho, son estos cambios sociales los que han motivado el cambio de denominación que la legislación laboral tradicionalmente ofrecía a esta figura, que ha pasado de identificarse como “trabajo a domicilio”, a “trabajo a distancia” (cfr. nueva redacción del art. 13 ET).

La prestación de servicios deslocalizada deja de vincularse con aquellas actividades que por su contenido necesariamente deben realizarse fuera de la sede empresarial, para pasar a ser una característica factible de cualquier tipo de prestación de servicios que no necesite desarrollarse en la sede física de la empresa. De hecho, en los últimos años, también las Administraciones públicas comienzan a familiarizarse con el teletrabajo, poniendo en práctica las primeras experiencias de “trabajo a distancia” de los propios empleados públicos.

Pero la deslocalización no es la única forma de flexibilidad que se ve coadyuvada por los avances tecnológicos. Es frecuente que las nuevas formas de trabajo a domicilio se compatibilicen además con manifestaciones atípicas de trabajo a tarea o incluso, con una distribución flexible de la jornada, intentando fomentar la implicación del trabajador con su empresa y de esta manera mejorar su eficacia individual y con ella, la calidad y la cantidad final de la producción. Como a continuación se expondrá con mayor detenimiento, cuando concurre este rasgo, aunque sea muy ventajoso para los trabajadores implicados, generará serias dificultades a la hora de valorar el carácter común o laboral de la contingencia sufrida.

Habida cuenta de esta realidad social, en el ámbito del Derecho del Trabajo, el legislador decidió ofrecer una protección adicional a este colectivo de trabajadores a los que, debido a las concretas características de su prestación de servicios, se les presupone mayor necesidad de protección: en concreto, sin llegar al extremo de atribuirles el carácter de relación laboral especial, sí establece determinadas especialidades o particularidades a través de las que se intenta asegurar el respeto de los derechos laborales: en concreto, aunque con carácter general el contrato de trabajo, puede celebrarse por escrito o verbalmente (8.1 ET), la ley exige que el contrato de “trabajo a distancia” presente siempre forma escrita y el visado de la Oficina de Empleo, debiendo figurar además en el texto del contrato el lugar en el que se realizará el trabajo, para poder exigir así las necesarias medidas en materia de seguridad e higiene (13.2 ET, en relación con el art. 14.1 LPRL).

No se trata obviamente de unas garantías infalibles que impidan cualquier forma de incumplimiento de los derechos laborales, pero sí se encuentran en un escalón superior de protección respecto al resto de trabajadores por cuenta ajena.

II. CONCEPTO DE TELETRABAJADOR

En términos generales, el art. 13.1 ET especifica que “*Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*”. Como la modalidad de “trabajo a distancia” más habitual, el <<teletrabajador>> se puede definir como el sujeto que realiza una actividad productiva

R. “*El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*”, Ed. Ibidem, Madrid, 1998.

empleando para ello medios tecnológicos, informáticos o de conexión telemática, sin presencia física en la entidad empleadora⁶.

Se deduce entonces que el teletrabajo es una forma de organización de la actividad laboral en la empresa que permite, por una parte, la reducción de costes fijos y variables que le ocasiona al empresario disponer en la sede empresarial de cierto número de puestos de trabajo, como son: el alquiler del local, el consumo de electricidad y agua, limpieza, seguridad, etc. En este sentido, el teletrabajo se ha planteado como una alternativa a la crisis económica⁷. Al mismo tiempo, este tipo de deslocalización del servicio posibilita que el trabajador ahorre gasto y tiempo de desplazamiento, facilita pactar un horario flexible y le permite conciliar sin excesivo sacrificio, la vida familiar con su faceta profesional⁸.

Desglosando esta definición legal, se aprecia que, entre todas las fórmulas posibles de organizar el teletrabajo por cuenta ajena, sólo podrán considerarse ejemplos del “trabajo a distancia”, aquellas en las que concurren simultáneamente estos requisitos: 1º) El empleo de herramientas tecnológicas; y 2º) Lugar de desarrollo de la prestación libremente elegido por el trabajador, fuera de las instalaciones de la empresa; y no todas las formas de trabajo a distancia los reúnen, pues sólo en contadas ocasiones, el teletrabajador realiza su actividad laboral en el lugar elegido por él mismo (sea éste su propio domicilio o cualquier otro) y empleando avances informáticos como herramientas de trabajo. Se puede concluir entonces que ni todas las situaciones posibles de “trabajo a distancia” son manifestaciones del teletrabajo⁹, ni tampoco todas las actividades que se presenten en régimen de teletrabajo serán al mismo tiempo ejemplos concretos de “trabajo a distancia”¹⁰.

⁶ El <<teletrabajo>> puede definirse como “aquellas actividades laborales prestadas total o mayoritariamente desde un lugar distinto del centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio del uso intensivo de nuevas tecnologías, básicamente, herramientas informáticas y de las telecomunicaciones”, SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “*Nuevas tecnologías y relaciones laborales*”, Aranzadi, Pamplona, 2002, págs. 113 y 114. Un concepto muy similar es el que emplea RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”, en: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*, Tecnos; Madrid, 1999. pág. 109, al conceptualizar como <<teletrabajador>> “a la persona que trabaja a distancia, alejada físicamente de la sede de la empresa en un lugar no controlado directamente por el empresario –al menos, no por los medios habituales- como consecuencia inmediata de la utilización de los medios técnicos de telecomunicación”, pero calificable de todos modos como “trabajador asalariado o por cuenta ajena, aunque la nota de la subordinación no se manifieste en el mismo sentido tradicionalmente utilizado hasta ahora”.

⁷ Cfr. CABREJAS ARTOLA, M., “El teletrabajo”, <http://cgriect.com/docs/TELETRABAJO-Margarita%20Cabrejas.pdf>, pág. 5 del soporte informático.

⁸ Sobre esta cuestión, IZQUIERDO CARBONERO, F.J., “El teletrabajo”, *Difusión Jurídica y Temas de Actualidad*, Cuadernos prácticos, 2006; AAVV, LUIS CARNICER, M.P. (Coord) “Factores explicativos de la difusión del Teletrabajo”, *Economía Industrial*, n.º. 369, 2008, págs. 177 y ss. En similares términos AAVV, “Los beneficios y barreras de la adopción del teletrabajo”, *Alta dirección*, 2008, n.º. 42, 2007, págs. 103 y ss.

⁹ Pues existe un abanico mucho más amplio de posibles actividades que se pueden desarrollar fuera de la sede de la empresa, aunque en los últimos años el teletrabajo esté siendo la más frecuente.

¹⁰ Dado que no todos los fenómenos de “teletrabajo” se desarrollarán en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por él mismo, como exige el art. 13 ET, sino en el lugar previamente determinado por la empresa, aunque éste esté ubicado fuera de sus instalaciones (como puede ser el trabajo en telecentros).

1º. Así por ejemplo, hoy en día resulta muy habitual que los trabajadores realicen su actividad laboral empleando medios informáticos o telemáticos pero conservando su puesto de trabajo en la sede de la empresa. En realidad no son verdaderos teletrabajadores, sino trabajadores ordinarios a los que se les ha actualizado las herramientas de trabajo, buscando calidad y rapidez en el resultado final¹¹.

2º. Otras veces el llamado “teletrabajador” realiza su actividad profesional en una sede física designada por la empresa (habitualmente conocida como “telecentro”). A primera vista, podría parecer que, dado que la prestación de servicios se realiza utilizando los avances informáticos o telemáticos y fuera de las dependencias de la empresa, tales características permitirían calificar a este tipo de actividad como un verdadero supuesto de <<teletrabajo dependiente>>. Ahora bien, no se puede olvidar que en esta situación concurre un dato que impide que este tipo de prestación se pueda calificar como <<trabajo a distancia>>. Y es que el art. 13.1 ET exige que la prestación se realice “*en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste*”. Por tanto, si el trabajo en telecentro es una circunstancia ajena a la voluntad del trabajador, impuesta por la empresa, se perderá uno de los requisitos necesarios para poder incluir al teletrabajo dentro del <<trabajo a distancia>>¹².

No influye en cambio sobre la naturaleza de la teleprestación la forma de retribución elegida. Al respecto no puede dejar de recordarse que en unos casos, la retribución de estos teletrabajadores, tal y como permite el art. 26 ET, se determina por tiempo trabajado (fijándose entonces un concreto horario de trabajo e incluso, en algunos supuestos, llegando a controlarse las horas virtuales de trabajo efectivo a través de respectivos programas informáticos), pero en otros, se pacta una retribución por unidad de obra, lo que implica marcar unos objetivos de trabajo que el teletrabajador podrá cumplir en el lugar que libremente elija y en el horario de trabajo que más le convenga.

En similares términos, resulta irrelevante en la configuración del teletrabajo el hecho de que el trabajador desarrolle su actividad laboral valiéndose exclusivamente de medios materiales facilitados por la empresa o si utiliza en el desarrollo de su actividad herramientas informáticas propias. Y es precisamente en el ámbito del teletrabajo dónde se encuentran los ejemplos más contundentes de flexibilización de la tradicional ajenidad en los instrumentos de trabajo, que en ocasiones puede llegar a ser plena, o

¹¹ Requisitos que incluso, se podrían reducir a tres: “Pero si se realiza un examen exhaustivo de las distintas definiciones vertidas por la doctrina se puede fijar la existencia de al menos tres elementos comunes entre todas ellas, atendiendo a diferentes criterios: localización, medios de trabajo utilizados y las notas que determinan la existencia de dependencia entre trabajador/empresario”. MORGADO PANADERO, P. “El Teletrabajo, nueva forma de prestación de servicios (avance jurisprudencial), *Actualidad Laboral*, n.º 16, 2004, pág. 1913.

¹² Respecto al teletrabajo realizado bien en la propia sede física de la empresa, bien en un telecentro, debe indicarse que no se ajusta estrictamente al concepto de “trabajo a distancia” proclamado en el art. 13 ET, pues en realidad el trabajador no ejecuta su teleprestación “en el lugar elegido por él mismo”, sino en el asignado por la empresa o entidad que recibe sus servicios, y por lo tanto, respecto al tema que nos ocupa, no presentarán ninguna particularidad específica en lo que respecta a la diferenciación entre contingencias profesionales y contingencias comunes. Sobre este tema, véase CABREJAS ARTOLA, M., “*El teletrabajo*”, <http://cgriect.com/docs/TELETRABAJO-Margarita%20Cabrejas.pdf>, pág. 3 del soporte informático.

prácticamente plena, sin que esto incida sobre la naturaleza laboral del vínculo¹³. En síntesis, a la vista de los rasgos enumerados, puede decirse que en realidad no todos los supuestos de teletrabajo pueden al mismo tiempo encuadrarse dentro del concepto de "trabajo a distancia" incluido en el art. 13 ET.

En concreto, existen dos subtipos de teletrabajadores que también se encuadran perfectamente dentro de la configuración actual del trabajado a distancia: el *teletrabajo a domicilio*, que se producirá cuando el trabajador efectúe su trabajo en su domicilio, mediante un ordenador; y el *teletrabajo móvil*: en este caso, el teletrabajador decide en todo momento dónde quiere trabajar mediante la utilización de un ordenador portátil.

Debe tenerse también presente que, en los últimos años se están estableciendo figuras que se pueden denominar de "teletrabajo parcial", esto es, situaciones es las que el trabajador en cuestión no desempeña su prestación de servicios "a distancia" durante toda la vigencia de su relación laboral y durante la integridad de su jornada laboral, sino que únicamente recurre a ella durante determinadas épocas del año (coincidiendo o no con periodos de menor actividad empresarial o con la necesidad de superar determinado tipo de situación personal del trabajador), ciertos días de la semana o sólo durante determinadas horas del día (normalmente, estos dos últimos supuestos, se presentan con finalidad de conciliar vida laboral y familiar)¹⁴.

III. UTILIDADES DEL TELETRABAJO

El teletrabajo presenta innumerables beneficios y, en muchas ocasiones, se plantea como una solución para hacer frente a determinados problemas prácticos a los que han de enfrentarse los empresarios o incluso, los propios trabajadores:

Algunas de estas utilidades son de índole económica puesto que esta forma de trabajo ahorra al trabajador los costes de desplazamiento y al mismo tiempo permite a la empresa restringir costes fijos vinculados al mantenimiento de las instalaciones empresariales, permitiendo reducir las dimensiones del centro de trabajo, o incluso, llegando a suprimir la necesidad de la empresa de contar con una sede física para desarrollar su actividad, objetivos nada desdeñables en una época de inestabilidad económica como la que se atraviesa.

¹³ Sirva como ejemplo la STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social) de 14 de mayo de 1997 (AS 1997/2221). En esta ocasión a juicio del tribunal, no impide la consideración de que existe una prestación laboral el hecho de que "el vehículo pertenezca a los trabajadores, así como las herramientas de trabajo".

¹⁴ Siguiendo este razonamiento, parecería muy útil utilizar formas de teletrabajo temporales -en las que la "temporalidad" se predica tan sólo de la modalidad de la prestación de servicios y no de la vida relación laboral-, de forma que transcurrido el periodo en el que el trabajador se ve obligado a asumir cargas familiares que exigen especial dedicación, podrá reintegrarse en el desempeño de una prestación laboral presencial tradicional. Por otra parte, puede ocurrir que tan sólo sea necesario recurrir al *teletrabajo parcial*, puesto que el trabajador puede desempeñar con normalidad durante parte de su jornada un puesto de trabajo que exige presencia física en la empresa, pero con el fin de facilitar la conciliación de su vida profesional y laboral, durante parte de su jornada de trabajo se le exime de presencia física en el lugar de trabajo marcado por el empresario, de forma que pasará a completar el total de horas de trabajo efectivo recurriendo al teletrabajo como modalidad de prestación de servicios. Sobre este tema, véase CERVILLA GARZÓN, M.J., "El fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral a través del teletrabajo parcial: ¿opción u obligación?", en AAVV, "Conciliación de la vida familiar y laboral y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado" (coord. Mella Méndez), Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, 2015, págs. 521 y ss.

De la misma forma, el teletrabajo facilita la descentralización e internacionalización de la prestación de servicios, permitiendo a las empresas de diferentes países, externalizar parte de su ciclo de producción a países sujetos a menores costes laborales, sin tener con ello que establecer sucursales o filiales en otros territorios¹⁵.

Como ya se ha adelantado, otra de las ventajas del teletrabajo se sustenta sobre el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de este tipo de trabajadores que, gracias a las horas de permanencia en el lugar libremente elegido (habitualmente su propio domicilio) podrán seguir asumiendo sus responsabilidades familiares sin tener que sacrificar por ello su vida profesional¹⁶. Precisamente con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral sin perder eficacia, el teletrabajo empieza a ensayarse con éxito en ciertas Administraciones públicas¹⁷.

¹⁵ Sobre la descentralización productiva en los nuevos modelos empresariales del siglo XXI, *in extenso*, véanse entre otros: AAVV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; DEL REY GUANTER, S., y GALA DURÁN, C. "Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia", *Relaciones Laborales*, 2000, tomo I, págs. 445 y ss; y LÓPEZ ANIORTE, M.C., "La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de Trabajo", Laborum, Murcia, 2003.

¹⁶ De hecho, en los últimos años, el teletrabajo se empieza implantar también en el seno de las Administraciones públicas. En este sentido, la flexibilidad física y horaria que posibilitan las TICs, se ha planteado como una estrategia para conseguir la plena incorporación de la mujer al mercado laboral en general, y al empleo público en particular. Cfr. APARICIO GARCÍA-RISCO, G., "La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público laboral", tesis doctoral dirigida por Cabero Morán, E., Universidad de Salamanca, 2014, repositorio documental gredos (www.gredos.usal.es).

¹⁷ Como indica BELZUNEGUI ERASO, A., "El teletrabajo en España, acuerdo marco y Administración pública", en *Revista Internacional de Organizaciones*, nº. 1, 2008, pág. 145, "El 4 de marzo de 2005 el Consejo de Ministros aprobó el Plan Concilia que recoge una serie de medidas para hacer posible la conciliación en el ámbito público. Posteriormente, a lo largo de los meses finales de 2005 y el primer trimestre del 2006 el Ministerio de Administraciones Públicas desarrolló en sus servicios centrales un Plan piloto para la aplicación del teletrabajo entre sus empleados para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal. La evaluación de este plan puso de manifiesto que los trabajadores mantuvieron e incluso en casos incrementaron la productividad a la vez que su valoración sobre conciliación fue positiva. Concretamente en España el nuevo Estatuto del Empleado Público abre una puerta a la realización de ciertos tipos de trabajo en la modalidad de teletrabajo con el objetivo central de poder conciliar mejor la vida laboral y la profesional. Sin embargo, como muchas de las cuestiones que giran en torno al teletrabajo, la mención a éste en el nuevo Estatuto es vaga, sin directrices claras ni objetivos específicos que supongan un determinado grado de alcance de su aplicación". En resumen, a pesar de que en la **Administración general del Estado tuvo lugar una experiencia piloto en los años 2006 y 2007**, en el marco de la ORDEN APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales, todavía no existe una regulación legal de esta modalidad de organización del trabajo en el seno de las Administraciones públicas. Eso sí, debe destacarse que actualmente se encuentra en tramitación el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración General del Estado, aprobado con fecha 21 de marzo de 2007 (cuya tramitación por el momento se encuentra paralizada). Hasta que se complete su aprobación, son Administraciones públicas concretas las que introducen en su estructura organizativa ensayos de teletrabajo. Cabe destacar la enmienda que el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi) propuso al citado proyecto de Real Decreto con la finalidad de articular el teletrabajo no sólo como una estrategia de conciliación de la vida familiar y laboral, sino como una forma de mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Puede incluso plantearse el teletrabajo como fórmula para mejorar el rendimiento de los trabajadores, eliminando las distracciones diarias que en muchos casos supone la atención al público. También desempeña un importantísimo papel de integración laboral de las personas con discapacidad, acceder a un puesto de trabajo en plenas condiciones de igualdad, suprimiendo uno de los mayores obstáculos que en la práctica se encuentran este tipo de trabajadores: la necesidad de desplazamiento.

Y no sólo eso, el teletrabajo incluso, podría sugerirse como fórmula de ahorro del gasto en prestaciones por parte de la Seguridad Social. Y es que en muchos casos, esta forma de organización del trabajo impediría considerar que el sujeto se encuentra temporal o permanentemente impedido por razones médicas para desarrollar las funciones básicas de su puesto de trabajo (sobre todo, cuando se trata de una patología que dificulta su movilidad), cuando en realidad, la propia naturaleza de las funciones que tiene encomendadas requiere trabajar desde casa, limitando de esta manera el número de situaciones de Incapacidad Temporal e incluso, de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, reconocidas cada año.

Pero existe otro argumento que sirve en la práctica para revalorizar progresivamente el valor del teletrabajo en el actual modelo productivo: aunque no es un requisito imprescindible, en muchas ocasiones, la teleprestación de servicios va unida indisolublemente a la flexibilidad del tiempo de trabajo, lo que permite el trabajador compatibilizar diversos puestos de trabajo. Y es que el pluriempleo en muchos casos se convierte en la única alternativa posible para mantener un nivel de ingresos aceptable dada la especial rigidez actual del mercado de trabajo.

Ahora bien, lo que no se puede dejar de tener presente es que el cambio de una prestación de servicios tradicional (realizada en modalidad presencial) al teletrabajo o a la inversa, debe realizarse siempre previo consentimiento de ambas partes implicadas (manifestado en el mismo momento en el que se plantee la solicitud o, aunque se trate ésta de una posibilidad poco frecuente en la práctica, manifestado con anterioridad y plasmado –junto a las concretas reglas que articulen esta posibilidad- en el texto del convenio colectivo aplicable)¹⁸. En el caso de que no exista dicha conformidad, el cambio de una modalidad presencial a otra no presencial exigiría tramitar el cambio por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo con la estricta consideración causal que ello implicaría (art. 41 ET).

IV. LOS PROBLEMAS MÁS SIGNIFICATIVOS DEL TELETRABAJO

Pero estas ventajas también vienen acompañadas de la presencia de otros factores que pueden convertir el teletrabajo en una forma de empleo precario¹⁹. En esta desprotección influye el escaso tratamiento normativo del que por el momento es objeto esta figura, lo que desencadena ciertos problemas interpretativos. Y es que muchas de

¹⁸ Cfr. art. 3 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. En el ámbito del Derecho interno español, el teletrabajo puede considerarse una manifestación concreta de la forma de organización del trabajo implantada en la empresa, y por tanto, incluida como una de las materias esenciales enumeradas en el art. 41 ET.

¹⁹ "O, cuanto menos, más arriesgado en su ejecución para el trabajador por la falta de cobertura de alguno de los aspectos esenciales del contrato de trabajo", como ponen de manifiesto CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍREZ, C., en "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, nº. 4, octubre-diciembre 2015, revista digital de acceso abierto, pág. 4.

las instituciones clásicas ideadas para proteger los derechos laborales durante el desarrollo de la relación laboral, por sus características, en la práctica, no resultan plenamente útiles para satisfacer las necesidades de protección del teletrabajo.

Así pues, salvo las referencias genéricas al “trabajo a distancia” a las que antes se ha hecho referencia, la legislación española no contempla de modo expreso el teletrabajo. Por ese motivo, en su configuración y regulación se utiliza como punto de referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (vigente desde julio de 2002).

En concreto, dicho texto está destinado a conseguir que los teletrabajadores se beneficien de la misma protección que los asalariados que trabajan en las instalaciones de la empresa. En él se recogen entre otros aspectos, el carácter voluntario de esta forma de prestación de servicios, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos, así como las formas de garantizar su cumplimiento. En esta línea, el art. 13 ET, ratificando con ello las medidas de actuación previamente incluidas en el citado Acuerdo Marco, sí que contempla la plena igualdad de derechos entre los “trabajadores a distancia” y los que no lo son²⁰.

Ahora bien, a pesar de que el legislador insista en la plena y total igualdad de derechos de los trabajadores a distancia y los trabajadores “presenciales”, en el ámbito laboral, el problema más grave al que tienen que enfrentarse los teletrabajadores dependientes es el relacionado con las posibilidades de quedar atrapados en la economía sumergida. Y es que el contexto en que se desarrolla el teletrabajo constituye el campo idóneo para que prospere el <<trabajo negro>>. El hecho de que en la mayoría de los casos el servicio se lleve a cabo en el propio domicilio del trabajador, empleando muchas veces además sus propios instrumentos de trabajo (en este caso el equipo informático) permite hacer pasar desapercibida esta clase de colaboración productiva²¹.

Pero no sólo puede ocurrir que se aproveche la intimidad del domicilio familiar en el que se desarrolla la *teleprestación laboral* para materializar una relación laboral no declarada con el fin de evitar el alta en la Seguridad Social, sino que existen otras muchas formas de fraude que se aprovechan de esta situación: así, el teletrabajo puede servir para llevar a cabo una colaboración retribuida mientras se percibe indebidamente la prestación por desempleo derivada de la extinción de una relación laboral anterior. Otras veces, el empleador se vale de la intimidad del domicilio en el que presta servicios un teletrabajador para contratar a extranjeros irregulares, o para establecer jornadas diarias de trabajo que superan claramente los máximos legales (y es que constatar en estos casos el tiempo de duración efectiva de los servicios es extremadamente difícil, pues no siempre aparece directamente vinculado al tiempo de conexión)²².

²⁰ En concreto, hace referencia expresa a la igualdad de retribución, de horario, de medidas de seguridad y salud y de representación sindical.

²¹ Y es que en ocasiones, en el teletrabajo por cuenta ajena se flexibiliza la *ajenidad en los medios de producción*, puesto que puede ocurrir que parte del equipo informático que se utiliza en el desarrollo de la prestación, no sea propiedad de la empresa, sino del propio trabajador. Bastará entonces por ejemplo, con que sea la empresa la que facilite el programa informático que se utiliza o las bases de datos para reconocer su *integración productiva*. Cfr. SELMA PENALVA, A., “*Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007. pág. 303.

²² Literalmente, el art. 18.2 CE proclama que “*El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito*”. Así, en ausencia de reconocimiento expreso por los contratantes, para declarar que existe una

Ahora bien, no son éstos los únicos inconvenientes a los que debe enfrentarse el teletrabajo. Así por ejemplo, no son precisamente éstos problemas los que se plantean cuando el teletrabajo se establece como una forma de flexibilización de la presencialidad de los empleados públicos. Y es que en el ámbito de las Administraciones públicas, el aspecto que más dudas interpretativas suscita es el relacionado con la protección de la seguridad y salud de estos empleados (sean o no funcionarios) durante el periodo de tiempo en el que desarrollan las tareas que tienen encomendadas desde su domicilio.

Y es que aunque, con el fin de evitar dudas interpretativas²³, el art. 13.4 ET, de forma tajante, se ocupa de proclamar que “*Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo*”, en la práctica, el cumplimiento efectivo de este derecho se enfrenta a muchas limitaciones.

Por lo que atañe a las situaciones expuestas, debe tenerse en todo momento presente que por el momento no existe una respuesta legal destinada solventar los concretos problemas de desprotección que, sobre determinados aspectos pueden sufrir los teletrabajadores²⁴, pues las medidas de protección y control establecidas para salvaguardar los derechos de otro tipo de trabajadores y empleados públicos, no siempre resultan útiles cuando han de aplicarse sobre fenómenos de teletrabajo.

Como punto de partida, debe advertirse que la Inspección de Trabajo es competente para controlar las condiciones de seguridad e higiene no sólo de los trabajadores de empresas privadas, sino también respecto a cualquier tipo de empleado público, sea o no funcionario. Pero esta genérica atribución de competencias, cuando ha de aplicarse a fenómenos de teletrabajo, no tiene en realidad la eficacia práctica que primera vista parece. A estos efectos, debe advertirse que la Inspección de Trabajo no tiene competencias en el interior del domicilio del trabajador (aunque en sentido estricto, dicho domicilio -al menos en lo que respecta al teletrabajo- desempeñe al

relación laboral no formalizada se necesitará que se demuestre ante la jurisdicción social. La intimidad del domicilio en el que se desarrolla la actividad pactada dificultan disponer de <<hechos concluyentes>> que se puedan aportar como prueba de la existencia de una relación laboral no formalizada (8.1 ET). El juzgador entonces se tendrá que apoyar en datos indirectos o lo que es lo mismo, en indicios que permitan deducir la existencia del hecho presunto (la existencia de una relación laboral, retribuciones periódicas, testimonios de vecinos del inmueble, etc. -con las dificultades probatorias que esto implica-) para poder formular un juicio de valor al respecto.

²³ Habida cuenta de que la obligación empresarial de garantizar la seguridad e higiene en el trabajo queda proclamada sin reservas en el art. 19 del ET, independientemente de cuál haya sido la modalidad de organización de la prestación de servicios elegida.

²⁴ No cabe duda de que el teletrabajo exige del Derecho del Trabajo una regulación concreta que atienda a sus diversas peculiaridades y que garantice el disfrute de sus derechos por el teletrabajador, RODRIGUEZ SAÑUDO, GUTIÉRREZ, F., “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”, CRUZ VILLALÓN (Coord.), *Trabajo autónomo y trabajo subordinado en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 120), y “el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 y su recepción en España como Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 son prueba de ello”, cfr. LUJÁN ALCARAZ, J., “El trabajo a domicilio” en AAVV, “*Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*”, (Coordinadores, Luis Miguel Camps Ruiz, Juan Manuel Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco), Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

mismo tiempo el papel de *lugar de trabajo*), salvo en el hipotético caso de que la entrada se produjese previo consentimiento del titular de la vivienda o por orden judicial²⁵.

Habida cuenta de esta situación, no puede negarse que los teletrabajadores quedan afectados exactamente de la misma desprotección que sufren los empleados de hogar (aunque por el momento, cuando afecta al sector de los servicios a distancia, tal desprotección ha resultado ser menos polémica)²⁶. Y es que, por el momento, la mayor parte de los mecanismos de control existentes en nuestro ordenamiento jurídico, cuando se pretenden utilizar dentro del domicilio del trabajador, chocan de pleno con los derechos constitucionales a la “*intimidad personal y familiar*” (art. 18.1 CE) y a la “*inviolabilidad del domicilio*” (art. 18.2 CE).

V. DIFERENCIAS PRÁCTICAS DE LA CALIFICACIÓN DE LA CONTINGENCIA COMO PROFESIONAL

La calificación del accidente como común o laboral, no resulta en modo alguno un asunto baladí, sino que conlleva importantes consecuencias: conviene insistir en que el cambio a que da lugar este reciente criterio interpretativo, tiene una importantísima repercusión práctica, pues las prestaciones generadas a raíz de una contingencia profesional merecen en nuestro ordenamiento jurídico un trato cualificado, tanto en lo que respecta a los requisitos de acceso, como en la cuantía de las prestaciones, que no tienen las contingencias comunes. Entre otras, se pueden resaltar las siguientes:

1º. La diferencia más importante estribaría en los requisitos de acceso a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales, respecto a las cuales no resulta exigible un periodo mínimo de carencia que sí se precisaría en el caso de que la prestación derivase de una contingencia común: por lo tanto, en este tipo ampliado de accidentes in itinere, no se le exigirá al trabajador afectado haber reunido determinado periodo mínimo de cotización para poder tener acceso a las citadas prestaciones ni por lo que respecta a Incapacidad Temporal o Incapacidad Permanente ni por muerte y supervivencia.

2º. Al mismo tiempo debe tenerse presente que, en el caso de provenir de una contingencia profesional, la gestión de la prestación corría a cargo de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social (antiguas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales), que serán las encargadas de ofrecer la atención sanitaria

²⁵ Acerca del valor del consentimiento del titular de la vivienda familiar, véase la STSJ de Cantabria (Sala de lo Contencioso-administrativo), de 9 de noviembre de 2001 (RJCA 2002/172), en la que claramente se indica que “no resulta precisa la autorización judicial para entrar a un domicilio (...) si la declaración fue prestada por el interesado de forma voluntaria y sin coacción alguna, y sin que hubiese manifestado en ningún momento su oposición a la entrada en su domicilio privado”, de tal forma, el acta así levantada no estará afectada de vicio de nulidad. Por otra parte, la STSJ de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 25 de febrero de 1999 (JUR 1999/111482) considera perfectamente justificada la negativa a franquear la entrada a un Controlador Laboral a un domicilio particular en el que se creía que existía un taller clandestino de costura.

²⁶ Y es que tanto los teletrabajadores como los empleados domésticos tienen en común que desempeñan su prestación laboral no en un centro de trabajo al uso, sino en el seno de un domicilio, y por lo tanto, su relación contractual queda impregnada y modalizada por el derecho a la intimidad que la CE reconoce al hogar familiar.

oportuna y de abonar el importe de la prestación que corresponda en virtud de las lesiones sufridas por el trabajador en el citado accidente *in itinere*.

3°. Por lo que respecta a las contingencias profesionales, existe el concepto de “alta de pleno derecho” (art. 166.4 del nuevo Texto Refundido de la LGSS), en virtud del cual se considera a todos los efectos en alta en la Seguridad Social al trabajador que sufre una contingencia profesional y respecto al cual su empresario hubiese incumplido sus obligaciones de alta y cotización a la Seguridad Social. Ahora bien en este caso, además de la correspondiente infracción, el empresario deberá correr económicamente con los gastos derivados de las prestaciones que el trabajador llegue a recibir. La misma protección por contingencias profesionales se extiende siempre al trabajador extranjero irregular que ha prestado servicios en interés de una empresa pese a carecer el preceptivo permiso de trabajo (tal y como se desprende del art. 36.5 LOEX).

4°. Es muy importante resaltar que también difiere la cuantía de la prestación por Incapacidad Temporal dependiendo de que la lesión sufrida provenga de una contingencia común o profesional. Y es que los trabajadores que, a raíz de un accidente de trabajo se encuentren en situación de IT, cobrarán desde el primer día de la baja el 75% de su base reguladora, sin exigírsele periodo de cotización previo de ninguna clase.

Por el contrario, de tratarse de una contingencia común, además de un periodo de carencia de 180 días, están sujetos a una percepción económica sustancialmente más reducida –recuérdese que durante los tres primeros días de baja el trabajador no recibe prestación alguna, después hasta el día 15 pagaría la empresa una prestación equivalente al 60% de la base reguladora, la Seguridad Social a partir del día 16 y hasta el 20 seguiría pagando el 60% de la Base Reguladora, y sólo a partir del día 21, también a cargo de la Seguridad Social, se percibiría prestación del 75%)²⁷.

5°. Adviértase que también son diferentes las bases de cotización por contingencias profesionales y por contingencias comunes, puesto que en las profesionales, se incluirán también las horas extraordinarias que hubiese podido realizar el trabajador (art. 149 del nuevo Texto Refundido de la LGSS).

6°. Por otra parte, no se puede olvidar destacar que existen determinadas prestaciones de Seguridad Social específicas y que sólo se percibirán ante una contingencia profesional. En concreto, las que se podrían derivar de un accidente *in itinere*, según las circunstancias concurrentes, podrían ser:

- La indemnización especial por lesión permanente no invalidante²⁸.
- Y la indemnización especial a tanto alzado en caso de muerte por accidente de trabajo a favor del cónyuge superviviente y los huérfanos (o en su ausencia, progenitores del causante)²⁹.

²⁷ Cfr. art. 171 del nuevo Texto Refundido de la LGSS, desarrollados por el art. 2 D. 3158/1966 (75%), RD 53/80 (60% hasta el día 20 inclusive), art. 13 D. 1646/1972 (desde el 4º día).

²⁸ Prevista en el art. 201 del nuevo Texto Refundido de la LGSS y concretada en el Baremo aprobado por Orden de 15 de abril de 1969

²⁹ Prevista en los arts. 216.2 del nuevo Texto Refundido de la LGSS y 35, 37 y 38 del D. 3158/1966 y concretada, en cuando a las cuantías procedentes, por la Orden de 13 de febrero de 1967.

7°. Desde otro punto de vista, también constituye una diferencia entre las contingencias comunes y las profesionales el hecho de que la prestación farmacéutica ambulatoria (la que se presta a través de una oficina de farmacia) sea íntegramente gratuita si deriva de contingencias profesionales, mientras que si tiene su causa en una contingencia común, el afectado deberá abonar determinado porcentaje del coste del medicamento (cfr. art. 94 bis.8.e) de la Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, tras la reforma llevada a cabo por RD-Ley 16/2012).

8°. Otra de las diferencias significativas que en la práctica se aprecian entre la calificación de una situación como constitutiva de una contingencia profesional o de una contingencia común está relacionada con las consecuencias que despliega el hecho de cursar un despido mientras el trabajador en cuestión se encuentra en situación de Incapacidad Temporal. Y es que si esta situación deriva de una contingencia común, sólo por este hecho, no existe ningún motivo para presumir que el despido es nulo, y cada una de las partes implicadas deberá ocuparse de demostrar la procedencia, improcedencia o nulidad del despido según corresponda, atendiendo a las características concurrentes en el caso. Por el contrario, cuando el sujeto que es despedido se encontraba disfrutando de una situación de IT derivada de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, nuestros jueces y tribunales vienen aplicando una noción mucho más estricta de la vulneración de los derechos fundamentales, aunque no se trate ésta de una de las situaciones expresamente reflejadas en el art. 55 ET a la hora de enumerar distintos supuestos que dan lugar a la aplicación de una presunción *iuris tantum* de nulidad del despido. Obviamente esta presunción de nulidad creada por vía jurisprudencial podrá destruirse aportando prueba suficiente de que la decisión empresarial estaba fundada en un motivo real, objetivo y lícito, totalmente ajeno a la situación de incapacidad temporal que sufre el trabajador.

9°. Aunque sólo en el supuesto en el que se pueda apreciar que el accidente se ha producido por omisión por parte de la empresa de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que le eran exigibles –situación por cierto poco frecuente en la práctica por lo que respecta a los accidentes *in itinere*–, esta conducta estará tipificada a través de infracciones administrativas específicas (arts. 11 y ss de la Ley de Infracciones Sanciones del Orden Social) y será objeto de sanciones cualificadas (arts. 39.3 y 40.2 de la misma norma). Al mismo tiempo, y también en el caso de poder estimar que el citado accidente ha sido generado por el incumplimiento del empresario de sus obligaciones preventivas, cabría aplicar la figura del “recargo de prestaciones” (art. 164 del nuevo Texto Refundido de la LGSS) en virtud de la cual el trabajador, atendiendo a las lesiones sufridas por el citado accidente, además de la prestación a cargo de la Seguridad Social recibiría un complemento económico, abonado esta vez a cargo del patrimonio del empresario cuyo incumplimiento desencadenó el accidente. Por el contrario, si la lesión deriva de una contingencia común, nunca podrá existir responsabilidad empresarial ni tampoco recargo de prestaciones.

10°. Por último, hay que tener en cuenta que, si se aprecia que el empleador ha incumplido sus obligaciones preventivas, también las contingencias profesionales pueden dar lugar a que el trabajador perciba indemnización por daños y perjuicios a cargo del empresario infractor, cuando se aprecie que las prestaciones reconocidas así como su recargo, no son suficientes, para reparar el perjuicio causado al trabajador o a sus familiares, habida cuenta de su gravedad. Indemnización que, como es obvio, nunca

correrá a cargo del empleador en el caso de que se aprecie el carácter común de la contingencia sufrida.

VI. CONCEPTO LEGAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Es el art. 156.1 del vigente Texto Refundido de la LGSS el que expresamente indica que “*se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”. Como el legislador establece estas previsiones con carácter general, resultan plenamente aplicables a todas las modalidades de prestaciones de servicios, incluidos, en general, todos los supuestos de “trabajo a distancia”, y en particular, los fenómenos de teletrabajo.

De la citada definición, se aprecia que deben concurrir determinados *elementos* para poder hablar propiamente de un accidente de trabajo: 1) lesión corporal (cualquier menoscabo físico o psíquico); 2) fuerza lesiva: el agente productor de la lesión, que comprende tanto la acción de agentes externos, súbitos, violentos (golpe, caída), como las dolencias internas, de evolución lenta y progresiva, contraídas en el ejercicio de la profesión; 3) trabajo por cuenta ajena (vid. art. 1.1 ET); 4) relación de causalidad, directa o indirecta (“con ocasión o por consecuencia”) entre trabajo y lesión³⁰.

Este concepto, por su generalidad, resulta aplicable a cualquier tipo de prestación de servicios, tanto aquella que realizan los trabajadores por cuenta ajena al servicio de una empresa, los trabajadores autónomo en desarrollo de su actividad profesional (implícito en los arts. 4.2.e y 8 de la Ley 20/2007 reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo), y también como es lógico, a la actividad que desarrollan los funcionarios y empleados públicos al servicio de las Administraciones públicas (art. 3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).

A su vez, el art. 156.2 del mismo Texto Refundido de la LGSS contempla una serie de inclusiones expresas: esto es, enumera ciertas situaciones que, pese a no ajustarse estrictamente al concepto plasmado en el apartado 1 del citado artículo, por mandato del legislador, también tendrán la consideración de accidente de trabajo³¹. Estos son:

- El accidente *in itinere*, esto es, el ocurrido al ir o al volver del lugar de trabajo al domicilio habitual, sin interrupciones o desvíos en el trayecto que rompan el nexo causal entre el accidente y el trabajo, y utilizando un medio de transporte

³⁰ Al respecto, véase AAVV, “*Lecciones de Seguridad Social*” (coord. M^a Belén García Romero), Editum, Murcia, 2016, pág. 78.

³¹ Ahora bien, además de los supuestos enumerados y definidos en el art. 156 del nuevo Texto Refundido de la LGSS, no se puede olvidar que también existen otros supuestos, distintos a los previamente enumerados, que por indicación expresa de otras normas jurídicas, también se consideran incluidos dentro del concepto de accidente de trabajo: esto es lo que ocurre, entre otras, con los accidentes sufridos con ocasión o por consecuencia de la realización de prestaciones personales obligatorias (art. 1.1 del RD 2765/1976); los sufridos por Diputados y Senadores en el ejercicio de sus funciones (OM 7.3.1978); los ocurridos a los miembros de las mesas electorales con ocasión del ejercicio de su función (art. 8.2 del RD 421/1991); los ocurridos en los procesos migratorios tutelados por la Dirección General de Migraciones si el emigrante no está protegido contra el riesgo de accidente de trabajo por el país de inmigración (OM de 30-5-1986), los acaecidos mientras el sujeto en cuestión cumple una pena de trabajos en beneficio de la comunidad, etc.

adecuado. No debe confundirse con los accidentes "en misión", ocurridos en el cumplimiento de una orden empresarial que exige un desplazamiento, los cuales son propiamente accidentes de trabajo.

- El accidente ocurrido con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como al ir y volver del lugar donde se realizan dichas funciones.
- Los accidentes ocurridos en la ejecución de tareas distintas de las habituales, que se realicen por el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o bien espontáneamente, en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los accidentes en actos de salvamento y análogos que tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades de trabajo, no tipificadas como enfermedades profesionales pero sobre las que se puede demostrar que guardan relación directa con el trabajo realizado³².

Sobre este tema, resulta esencial tener en cuenta que, incluso aunque el accidente en cuestión (o la manifestación súbita de la enfermedad), tengan lugar en tiempo y lugar de trabajo, existen ciertos sucesos que quedan excluidos de la consideración de accidente de trabajo (art. 156.4 TRLGSS):

- Los debidos a *fuerza mayor extraña al trabajo*, esto es, aquella de tal naturaleza que no guarde ninguna relación con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente (art. 156.4.a LGSS)³³. La propia legislación laboral advierte que no se considerará fuerza mayor extraña al trabajo y, por tanto, no rompen el nexo causal exigido, “la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza”.
- Los debidos a *dolo o imprudencia temeraria* del propio trabajador [art. 156.4.b) LGSS]. Por el contrario, no rompe el nexo causal ni impide la calificación como accidente de trabajo, la imprudencia ordinaria, profesional o

³² En particular, se distinguen tres grupos de enfermedades:

a) *Enfermedades de trabajo en sentido estricto* [art. 156.2.e) LGSS]: “las que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre y cuando se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

b) *Enfermedades previas que se agravan como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente* [art. 156.2.f) LGSS].

c) *Accidentes complicados con enfermedades intercurrentes* [art. 156.2.g) LGSS], entendiéndose por tales las que constituyen complicaciones del proceso patológico determinado por el accidente de trabajo mismo, o las que tienen su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado al paciente para su curación.

³³ Nuestros jueces y tribunales son muy estrictos a la hora de calificar una lesión como derivada de un fenómeno de fuerza mayor, reservando esta consideración sólo para los supuestos que nuestra doctrina viene considerando como constitutivos de un fenómeno de fuerza mayor propia. Aunque no trata sobre una teleprestación de trabajo, resulta interesante destacar que, por ejemplo, la STSJ Aragón núm. 284/2008 (Sala de lo Social, Sección 1), de 9 abril (JUR 2008\ 310642) no considera el fallecimiento de un trabajador provocado por el desprendimiento accidental de la pared de un inmueble (sin que éste obedezca a otras razones como terremotos o movimientos de tierra), como derivado de un fenómeno de fuerza mayor extraña al trabajo.

simple, que es aquella que es consecuencia del ejercicio habitual del trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira [art. 156.5. a) LGSS]³⁴.

- Tampoco impide la calificación como accidente de trabajo “la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero”, salvo que la misma “no guarde relación alguna con el trabajo” [art. 156.5.b) LGSS]. Esta excepción deberá interpretarse como excluyente de la calificación de accidente de trabajo cuando la agresión obedezca a motivos personales y concretos entre agresor y agredido, completamente ajenos al trabajo, pero no en los casos en los que, por las circunstancias en que se produce, el suceso deba ser calificado como caso fortuito³⁵. En el caso del teletrabajador a domicilio, nuestra doctrina entiende que los actos producidos por familiares del trabajador, aun cuando lo sean durante el tiempo de trabajo, no podrían entenderse como causados por causa o a consecuencia del mismo³⁶.

VII. LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS DEL EMPLEADOR ADAPTADAS A LOS PERFILES DEL TELETRABAJO

Como es sabido, se proclama el derecho de los trabajadores a la integridad física y moral (art. 15 CE y 4.1 d ET) y, como extensión del mismo, a la adecuada protección social frente a la incidencia de los accidentes y enfermedades de origen profesional³⁷. Completando estas previsiones, el art. 40.2 CE proclama que, entre otros objetivos, los poderes públicos “velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”. Por su parte, después de reconocer el derecho de todos los ciudadanos “a la protección de la salud”, el art. 43 CE concreta que “competen a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios”.

Para dar respuesta a este mandato constitucional, es la Ley 31/1995 (en adelante LPRL) la que actualmente lleva a cabo el desarrollo concreto de las obligaciones de los diferentes sujetos en materia de prevención de riesgos laborales (art. 1 LPRL)³⁸. En

³⁴ Al respecto, adviértase que, se trate o no de un fenómeno de trabajo a distancia, nuestros jueces y tribunales son muy estrictos a la hora de calificar una imprudencia como temeraria, reservando esta consideración para los supuestos más extremos. Entre otras, cfr. la STSJ de Cataluña núm. 2250/2005 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 14 marzo (AS 2005\ 880), la STSJ de la Comunidad Foral de Navarra núm. 9/2005 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 19 enero (JUR 2005\ 104770), o entre otras muchas, la STSJ de Cataluña núm. 9312/2009 (Sala de lo Social, Sección 1), de 21 diciembre (AS 2010\ 842).

³⁵ Al respecto, véanse las SSTs, Sala de lo Social, de 20 de febrero de 2006 y de 14 octubre 2014 (RJ 2014\6323).

³⁶ CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍREZ, C., en "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, nº. 4, octubre-diciembre 2015, revista digital de acceso abierto, pág. 25.

³⁷ Como recuerdan CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍREZ, C., en "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, nº. 4, octubre-diciembre 2015, revista digital de acceso abierto, pág. 4.

³⁸ La LPRL tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. A tales efectos, establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición. Para el cumplimiento de dichos fines, la citada LPRL

concreto, es el art. 14.1 LPRL el que en términos genéricos proclama que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (...)”. Por ese motivo, y en cumplimiento del deber de protección, el empresario “deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...)” y “deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales” (apartados 2 y 3 del art. 14 LPRL).

Debe resaltarse que estas obligaciones son exigibles no sólo sobre empresas privadas sino también respecto a las Administraciones Públicas, que deberán seguir las indicaciones marcadas por la LPRL tanto para los funcionarios como para el personal laboral que presten servicios en sus instalaciones.

Como se puede apreciar, las medidas actualmente vigentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales intentan evitar, en la medida de lo posible, el acaecimiento tanto de accidentes de trabajo como el desarrollo de enfermedades profesionales. Ahora bien, en el modelo productivo del siglo XXI, se detectan varios retos en materia de salud y seguridad, derivados tanto de la evolución demográfica, de las nuevas características sociales del mercado de trabajo, así como de las nuevas necesidades productivas que por el momento no quedan suficientemente resueltos en la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral. Se tratan, entre otros, del envejecimiento de la población activa; del desarrollo del trabajo por cuenta propia, la subcontratación y el aumento del empleo en las PYME, de la incorporación al mercado de trabajo europeo de nuevos flujos migratorios, y por supuesto, la oportuna detección y prevención de los riesgos profesionales vinculados al teletrabajo.

Así por ejemplo, aunque en ningún momento se discute que el teletrabajador queda protegido por los mismos derechos y garantías en materia de PRL que cualquier otro tipo de trabajador (art. 8 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo), tampoco se puede negar que, dadas las características concretas en las que se desarrolla este tipo de prestación, existen importantes dificultades para garantizar la correcta aplicación y seguimiento de las medidas preventivas. Y es que si la prestación se realiza en un domicilio particular, las facultades empresariales de supervisión y control del grado de cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, se encuentran limitadas por la intimidad del hogar familiar³⁹.

Se trata de un aspecto que no está resuelto en nuestro derecho interno, y sobre el que por el momento, la única referencia existente es la genéricamente incluida en el art. 8 *in fine* del citado Acuerdo Marco, en el que se dispone que "*Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al*

regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas (art. 2.1 LPRL).

³⁹ Sobre estos concretos problemas, *in extenso*, véase MELLA MÉNDEZ, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en AAVV, “*Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*” (coord. Villalba Sánchez y Mella Méndez), Aranzadi, Pamplona, 2015, págs. 171 y ss. También sobre el mismo tema, DÍAZ BERNARDO, L., “El teletrabajo y la seguridad y salud de los trabajadores: aplicación de la normativa específica en el domicilio del trabajador y la vigilancia y control de su cumplimiento”, en AAVV, “*Estudios jurídicos de aproximación del derecho latinoamericano y europeo*” (dir. Acedo Penco, Á.), Dykinson, Madrid, 2014, págs. 79 y ss.

lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección". Como se puede apreciar, previsiones muy indeterminadas, plenamente respetuosas con el derecho a la intimidad, pero claramente insuficientes para garantizar el derecho a la seguridad y la salud de los trabajadores a distancia.

De esta forma, en la práctica, el cumplimiento de los deberes empresariales en materia de PRL en este ámbito, quedará limitado a la previa emisión de la formación e información oportuna sobre los riesgos vinculados a la actividad, a la actualización y renovación periódica de dicha información, así como, a modo de planificación de la actividad preventiva, a la entrega al trabajador de una lista detallada de las indicaciones concretas que debe cumplir en el lugar que elija para desarrollar su actividad⁴⁰, realizando el mismo trabajador su propia autoevaluación de los riesgos profesionales a los que está expuesto, pues los controles presenciales en este ámbito, por las propias características de la actividad realizada, son poco más que excepcionales⁴¹.

Pero ¿cuáles son los riesgos específicos a los que están sujetos los teletrabajadores?

Aunque de la lista tasada de enfermedades profesionales prevista en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, se puede deducir que tanto los síndromes de túnel metacarpiano⁴² como los derivados de la utilización continuada de pantallas de

⁴⁰ Sobre estas indicaciones básicas en materia de salvaguarda de la seguridad y salud de los teletrabajadores, véase la Nota Técnica de Prevención número 412, «Teletrabajo: criterios para su implantación», publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en la que se incluyen recomendaciones sobre las fases que deberían seguirse para garantizar que su implantación no perjudica la seguridad y salud laboral. La citada Nota se centra, de entre las distintas posibilidades de localización, en el teletrabajo realizado en el domicilio del trabajador y recomienda seguir seis fases para una eficaz implantación.

⁴¹ Así, muchas organizaciones “han ido implantando un sistema de evaluación de riesgos laborales basado en la propia identificación y valoración de riesgos por el propio teletrabajador. Ésta ha sido también la modalidad adoptada por la Administración pública para la implantación de programas de teletrabajo. La autoevaluación de riesgos comporta que el teletrabajador autocomprueba su puesto de trabajo con pantallas de visualización de datos y adopta las medidas preventivas adecuadas. Para evaluar el puesto de trabajo, la empresa facilita una lista de autocomprobación e informa al teletrabajador sobre los riesgos relacionados con el medio ambiente de trabajo, los equipos de trabajo y los métodos de trabajo. Generalmente, el proceso se acompaña de formación e incluso puede capacitarlos para que adopten las medidas preventivas necesarias con el fin de eliminar o reducir los riesgos detectados”, SABADELL I BOSCH y GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO. G., “La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo”, *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, nº. 4, 2015 (ejemplar dedicado a <<Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempos de crisis>>, págs. 38 y ss. Versión digital. <http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>.

⁴² Al respecto, CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍREZ, C., recuerdan que “El Grupo 2 de enfermedades profesionales engloba un total de trece agentes, de los cuales cinco (agentes C, D, E, F y G) se relacionan, en cuanto al elenco de actividades que son capaces de producirlas, con “enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo”. Dentro de estas enfermedades creemos interesante destacar una de ellas, el síndrome del túnel carpiano (agente F, subagente 02, actividad 01, código 2F0201) originada, según se señala, por “movimientos repetidos y mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca” e identificando como actividades posibles causantes de la misma, entre otras, la de los lavaderos, industria textil, mataderos (carniceros y matarifes), hostelería (camareros), pintores y soldadores. Por su parte, las Directrices para la decisión clínica en enfermedades profesionales relacionadas con los trastornos musculoesqueléticos y con relación al Síndrome del túnel

visualización pueden provocar patologías profesionales en los teletrabajadores⁴³, tampoco se puede negar que existen otra serie de padecimientos, directamente vinculados a esta forma de trabajo, que por el momento no se encuentran tipificados como enfermedades laborales.

Y es que no se puede dejar pasar desapercibido el hecho de que el aislamiento y la necesidad de constante dedicación que, en muchas ocasiones, implica el trabajo a distancia, no son beneficiosos para la correcta prevención de los riesgos psicosociales⁴⁴. Así pues, ha de reconocerse que tanto la libertad de distribución de la jornada laboral como la ausencia de desplazamientos o distracciones que obstaculicen la prestación de servicios no sólo genera ventajas, no también nuevos riesgos para la salud de esta clase

carpiano (DDC-TME-07), indica que el origen laboral de dicha dolencia se produce como consecuencia del desarrollo de tareas que requieren movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión o hiperflexión de la muñeca o de aprehensión de la mano; identificando como condiciones de riesgos, movimientos repetidos de muñeca y dedos, flexión y extensión de muñeca y apoyos prolongados sobre el talón de la mano. No puede negarse, a la vista de lo señalado, que la actividad continuada con teclado o ratón supone la realización de dichos movimiento, por lo que una jornada de trabajo prolongada y continuada con los elementos instrumentales propios del “teletrabajo”, puede llevar a dichas consecuencias”, en “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, nº. 4, octubre-diciembre 2015, revista digital de acceso abierto, pág. 27.

⁴³ Como ponen de manifiesto CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍREZ, C., “teniendo en cuenta la delimitación que del concepto de “teletrabajo” se ha realizado y partiendo de uno de los elementos configuradores del mismo, cual es el elemento instrumental, que supone la utilización de las nuevas tecnologías en toda su amplitud, así como considerando la determinación de los riesgos derivados de la utilización de pantallas de visualización como riesgos específicos, creemos que puede utilizarse como punto de partida lo establecido en el RD.488/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Dicho RD define en su artículo 2 el “puesto de trabajo” como el constituido por un equipo con pantalla de visualización provisto, en su caso, de un teclado o dispositivo de adquisición de datos, de un programa para la interconexión persona/máquina, de accesorios ofimáticos y de un asiento y mesa o superficie de trabajo, así como el entorno laboral inmediato. Entendiendo por “pantalla de visualización”, una pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado e identificando al “trabajador” como cualquier trabajador que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización. Como puede colegirse de lo expuesto, dichas definiciones son perfectamente trasladables al ámbito del teletrabajo en los términos referidos en nuestro estudio. Se hace así pues necesario establecer la relación entre dicha actividad y el grupo de enfermedades profesionales en el que pudieran encuadrarse las posibles dolencias originadas por dicha actividad. Grupo que sería el grupo 2 referente a las enfermedades causadas por agentes físicos. Para ello, como primer paso, debe concretarse qué dolencias pueden ser causadas por la realización de dichas actividades”, en “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, nº. 4, octubre-diciembre 2015, revista digital de acceso abierto, pág. 26.

⁴⁴ Como ponen de manifiesto SABADELL I BOSCH y GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO. G., al teletrabajo “se le pueden asociar riesgos psicosociales relacionados con el uso de las tecnologías (como es el caso del tecnoestrés, la fatiga informativa y la tecnoadicción), pero también otros más específicos relacionados con la organización del tiempo, la confusión de rol, la disponibilidad permanente, la desvinculación de la organización, el aislamiento del trabajador y la pérdida de relación interpersonal”, en “La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo”, *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, nº. 4, 2015 (ejemplar dedicado a <<Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempos de crisis>>, págs. 38 y ss. Versión digital. <http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>. Estos nuevos riesgos profesionales también se plantean como inconvenientes vinculados al teletrabajo la guía de buenas prácticas aprobada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo <<NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación>>, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_412.pdf (página 6 soporte informático).

de trabajadores, una vez detectado que existe cierto tipo de dolencias estrechamente conectadas con esta forma de organización del trabajo.

Reconociendo directa o indirectamente estas patologías potenciales, el art. 9 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo dispone que: *"En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa. El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa"*.

Ahora bien, al no estar contempladas expresamente como enfermedades profesionales, por el momento, para considerar las contingencias derivadas de estos factores como laborales, deberá utilizarse la ampliación del concepto de accidente de trabajo, a la que anteriormente se ha hecho referencia, esto es, una cláusula abierta a través de la cual poder recoger nuevas necesidades sociales no tipificadas en la lista oficial de enfermedades profesionales, aunque atendiendo a las circunstancias del caso, pueda considerarse que se encuentran claramente relacionadas con el trabajo realizado.

Ante esta situación se deduce que el control del tiempo de conexión del trabajador resulta un elemento muy útil en el teletrabajo, pero no para valorar ni el rendimiento ni la productividad individual del trabajador, sino para poder establecer las medidas oportunas de salvaguarda de la seguridad en el trabajo, evitando aquellos riesgos para la salud que estén directamente vinculados al teletrabajo y relacionados con prolongaciones excesivas de la jornada laboral.

Sobre este tema, resulta interesante reproducir los argumentos que nuestros jueces y tribunales vienen sosteniendo al respecto: *"a) El tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo; b) El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe igualmente registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores); c) El respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE), que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos; d) El derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio son derechos del trabajador que mora en él y no de la empresa, por lo que no pueden ser invocados por ésta en contra del trabajador. En el caso del trabajo a domicilio, si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, como es su obligación, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos. Por otra parte en el caso del trabajo desarrollado con conexión a la internet el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone en principio y en condiciones normales invasión del*

*espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral*⁴⁵.

Eso sí, existe ora cuestión polémica que no se puede dejar pasar por alto: respecto a las patologías psicosociales derivadas de la utilización constante de las nuevas tecnologías, en los últimos años se empieza a poner de manifiesto que muchas de ellas están relacionadas con el empleo generalizado de las TICS en todas las facetas de la vida diaria (y no sólo durante el tiempo de trabajo), por lo que, en la sociedad actual, puede resultar particularmente complejo diferenciar el origen común o laboral de la contingencia sufrida⁴⁶.

VIII. EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO. CUESTIONES OBJETO DE DEBATE

Ningún tipo de profesión o prestación de servicios está exenta de sufrir una contingencia profesional. Ahora bien, por la propia naturaleza del teletrabajo, resulta complejo dilucidar ciertos aspectos vinculados al accidente de trabajo cuando este tiene lugar en torno a la figura del teletrabajador. En concreto, los temas que pueden suscitar mayores polémicas y dudas de interpretación son los siguientes:

1. Accidente de trabajo y accidente doméstico. Los problemas de delimitación. Alcance de presunción de laboralidad de la contingencia sufrida en tiempo y lugar de trabajo

En particular, una de las cuestiones más controvertidas que surgen a la hora de valorar las contingencias profesionales de los teletrabajadores son las relacionadas con los accidentes acaecidos en el propio domicilio del trabajador. Y es que desde el momento en el que el citado lugar es por una parte, domicilio del sujeto, y por otra, lugar de trabajo ¿existen instrumentos útiles para diferenciar con claridad los accidentes domésticos de aquéllos que verdaderamente tienen la calificación de accidentes laborales?

A esos efectos, corresponde plantear si la presunción de accidente de trabajo de aquél ocurrido en tiempo y lugar de trabajo que contempla la legislación laboral, debe aplicarse siempre y sin excepción, cualesquiera que sean las características que rodeen

⁴⁵ Como expone la STSJ de Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2016 (nº. rec. 2229/2015).

⁴⁶ Según indican SABADELL I BOSCH y GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO. G., “El hecho de utilizar una misma tecnología para relacionarnos en nuestra vida cotidiana y para trabajar está difuminando la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, lo que añade un grado de complejidad a la hora de determinar el origen, común o profesional, del daño y la consecuente responsabilidad para hacerle frente. Además, los riesgos asociados al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (trastornos músculo-esqueléticos, trastornos visuales y oculares, seguridad estructural y tecnológica, adicción a las TIC, entre otros) no aparecen vinculados exclusivamente a las horas de trabajo, sino a la forma de vida de la sociedad actual, lo que incrementa su grado de inevitabilidad”, en “La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo”, *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, nº. 4, 2015 (ejemplar dedicado a <<Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempos de crisis>>), págs. 38 y ss. Versión digital. <http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>.

la prestación de servicios, o si por el contrario, se admiten al respecto ciertas limitaciones o matizaciones lícitas, en función del tipo de actividad que en cada caso se desarrolle. Y es que, como es sabido, según indica el art. 156.3 del Texto Refundido de la LGSS, “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo*”.

Contestando esta pregunta, resulta fundamental admitir que la redacción de la ley es clara en este aspecto, pues establece una presunción con vocación de generalidad, sin condicionarla a excepciones o limitaciones de ninguna clase, salvo las expresamente previstas por el legislador. Así, independientemente de que la actividad laboral del sujeto se desarrolle en las instalaciones de la empresa, en centros de trabajo móviles o itinerantes, en un telecentro, o en el domicilio del propio trabajador, ese hecho, por sí solo no influye en la aplicación de la presunción citada, que surtirá todos sus efectos independientemente de cuál sea el lugar de prestación de servicios⁴⁷. Ahora bien, no se puede olvidar que se trata de una presunción *iuris tantum*, y que por lo tanto, puede destruirse aportando prueba que justifique el carácter no laboral de la contingencia sufrida.

Será entonces la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, o incluso, la propia entidad empleadora, la que, en la práctica, deba ocuparse de romper la citada presunción, y con ella, la aparente conexión que existe entre lesión y trabajo, intentando demostrar el carácter común de las lesiones sufridas.

Ahora bien, en los supuestos de teletrabajo, ¿qué medios de prueba se pueden encontrar al respecto? ¿Cómo se puede demostrar que determinada lesión verdaderamente se ha producido en tiempo y lugar de trabajo? ¿Basta la indicación del propio trabajador? ¿Se precisa que haya necesitado asistencia sanitaria en horario laboral? O por el contrario, ¿qué instrumentos existen para demostrar que la lesión sufrida no guarda relación alguna con el trabajo realizado?

Como se ha expuesto, a pesar de que el accidente acaezca durante su jornada laboral y en el lugar de prestación de servicios, para apreciar que se ha roto la conexión profesional del daño sufrido, no sólo cabría admitir las excepciones de fuerza mayor, dolo o culpa grave del trabajador lesionado, o intermediación de un tercero totalmente ajeno a la actividad desarrollada, sino también cualquier otro factor o circunstancia con valor probatorio suficiente como para demostrar que la lesión producida no guarda relación alguna con el trabajo realizado.

Obviamente, no se trata éste de un tema sencillo. Todo lo contrario, pues las distintas vías o estrategias imaginables desde un punto de vista teórico, con el fin de ayudar a demostrar el carácter laboral o común de la lesión sufrida, presentan importantes inconvenientes prácticos que dificultan su operatividad.

Así por ejemplo, una de las propuestas que se ha realizado al respecto es aquella en virtud de la cual se registra el tiempo de conexión del trabajador al sistema informático habilitado para llevar a cabo sus funciones. Se trataría de un registro virtual ideado no ya con fines de control de la productividad o dedicación del sujeto, sino cuya

⁴⁷ CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍREZ, C., "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, nº. 4, octubre-diciembre 2015, revista digital de acceso abierto, pág. 22.

única utilidad estaría destinada salvaguardar la seguridad y salud de los teletrabajadores, ayudando a demostrar el carácter profesional de las posibles incidencias sufridas. De esta forma, se presumiría que el accidente ha tenido lugar en tiempo y lugar de trabajo si acaece dentro del periodo que, para ese concreto día, aparece registrado como tiempo de conexión del trabajador. En cambio, se negaría el carácter profesional de las lesiones sufridas dentro del domicilio del trabajador (considerándoles únicamente accidentes domésticos) si tienen lugar antes del inicio o después del cierre de la citada conexión al sistema informático.

Ahora bien, ¿realmente existen instrumentos eficaces para controlar el momento exacto en el que se ha producido la lesión? ¿Cómo se puede acreditar que un accidente (sobre todo, aquél que no precise asistencia sanitaria inmediata) ha tenido lugar en un momento concreto, y no unos minutos antes o después?

En definitiva, a la vista de esta situación, se aprecia que, hoy en día, por la propia naturaleza de la actividad que desarrolla el teletrabajador, resulta muy difícil introducir elementos correctivos que permitan modular el alcance de la presunción de laboralidad del accidente sufrido en tiempo y lugar de trabajo, y que por lo tanto, en la práctica, el único instrumento de prueba en virtud del cual, razonablemente se podría demostrar el carácter no profesional de la lesión sufrida dentro del propio domicilio de un teletrabajador, es aquél que atiende a la propia tipología y naturaleza de la lesión sufrida, descartando como laborales aquéllas cuyas características permitan deducir que no guardan relación alguna con el trabajo realizado, y en cambio, resultan ser claramente acreditativas de otro tipo de accidentes domésticos o incluso, de manifestaciones concretas propias de una patología común de la que ya adolecía el trabajador en cuestión.

En caso contrario, cuando se haya producido durante el transcurso de su jornada laboral, pero el carácter común no sea apreciable a primera vista atendiendo al tipo de lesión o incidente sufrido, hay que reconocer que el trabajador en cuestión gozará a su favor de la presunción del carácter profesional de la contingencia sufrida, pues éste será muy difícil de romper.

Pero no se puede finalizar el análisis del alcance de la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo en el ámbito del teletrabajo, sin poner de manifiesto que uno de los principales problemas que en la práctica pueden obstaculizar la aplicación de la citada presunción es la prueba de la determinación del lugar y tiempo de trabajo en el que se estaba desarrollando la prestación.

En concreto, las mayores controversias de identificación se producen respecto aquéllas teleprestaciones en las que se ha concedido al teletrabajador un amplio margen de flexibilidad. Así en muchos casos, no existe un horario de conexión determinado, sino que se ofrece libertad al trabajador para desarrollarlo en cualquier momento del día o de la noche, incluyendo los fines de semana, según sean sus preferencias personales. Por lo que respecta al teletrabajo móvil, esta flexibilidad de jornada muchas veces va acompañada de una indeterminación del lugar exacto de prestación de servicio. Así las cosas, habida cuenta del amplio margen de libertad de actuación que se concede en muchos supuestos de teletrabajo ¿cómo se puede aplicar la presunción de laboralidad? Y es que para poder hacerlo, primero habrá que demostrar que el accidente ha ocurrido

en tiempo y lugar de trabajo, pues sólo entonces se podrá presumir la conexión con el trabajo de la lesión sufrida.

Por lo que respecta a la flexibilidad horaria, resultaría entonces esencial que el propio programa informático que utilizase el trabajador dispusiese de un mecanismo de control del tiempo de conexión, mecanismo que en principio, sólo debería utilizarse como medida de salvaguarda de la seguridad y salud de los trabajadores (evitando jornadas que excedan los máximos legales) y como forma de coadyuvar a determinar el carácter laboral de la contingencia sufrida. Y es que si el accidente, aunque ocurra en el domicilio del trabajador, se produce durante el tiempo de conexión (independientemente de que dicha conexión se haya iniciado en horas del día poco habituales, o incluso, en fines de semana), debe entenderse que ya concurren los presupuestos necesarios para aplicar la presunción de laboralidad del accidente sufrido en tiempo y lugar de trabajo.

Más problemas de identificación sufrirían todavía los denominados *teletrabajadores móviles*, porque en ellos concurre no sólo la flexibilidad horaria, sino también la flexibilidad del lugar exacto de prestación de servicios. Tal es el margen de libertad que, salvo que se respeten determinadas indicaciones, aplicar sobre ellos la presunción de laboralidad del accidente sufrido será, en principio, muy difícil. Y es que para ello primero resulta esencial poder demostrar lo que en otro tipo de situaciones resultaría obvio, es decir: que el accidente en cuestión ha ocurrido en tiempo y lugar de trabajo.

Para poder lograrlo nuestra doctrina propone que, sin limitar la libertad de movimientos de este tipo de teletrabajadores, al margen del registro de los periodos de conexión, se les indique la necesidad de emitir partes semanales en los que concreten con anticipación, cuál va a ser el lugar previsto de desarrollo de su prestación laboral. De esta forma, podrá aplicarse la presunción de laboralidad al accidente sufrido por el trabajador mientras se encontraba conectado a la plataforma informática en el lugar en el que previamente había indicado que desarrollaría su actividad laboral⁴⁸.

2. ¿Qué valor tiene el consentimiento previamente manifestado por parte del teletrabajador permitiendo la entrada en su domicilio?

Como es sabido, aunque la prestación de servicios se desarrolle en el seno del propio domicilio del trabajador, la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo sigue siendo en todo momento responsabilidad de la empresa, sin que esta obligación legal experimente atenuaciones o excepciones de ninguna clase sólo por este hecho. Pero al no ser el domicilio del trabajador un centro de trabajo habitual, el empresario no podrá ni ser él mismo el que organice las medidas preventivas que se hayan de implantar, ni tampoco, comprobar de forma presencial, cuáles son las condiciones de trabajo del lugar elegido por el trabajador para desarrollarlo.

Con el fin de cumplir sus obligaciones y respetar el mismo tiempo la intimidad del trabajador, en la práctica, la comprobación presencial de las condiciones de trabajo se está sustituyendo por la entrega de unas instrucciones de actuación que el trabajador

⁴⁸ CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍEREZ, C., "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, nº. 4, octubre-diciembre 2015, revista digital de acceso abierto, pág. 20.

necesariamente se compromete a cumplir en el momento en el que acepta adquirir total o parcialmente, la condición de teletrabajador. Se trata de una información que ha de estar redactada de forma clara y sencilla, fácilmente comprensible y que, independientemente de que se entregue en soporte en papel o por medio del correo electrónico, exige acuse de recibo por parte del trabajador afectado. Dichas indicaciones estarán relacionadas con ciertas pautas de orden e higiene que se han de cumplir en la dependencia o dependencias de la vivienda que se utilicen para desarrollar la actividad, así como ciertos hábitos posturales a través de los que se intentan minimizar los riesgos vinculados a una actividad sedentaria⁴⁹.

Desde otro punto de vista, cabe anticipar una cuestión que a continuación se analizará con más detalle: razones de operatividad aconsejan encomendar al trabajador que habilite un lugar específico y concreto de su propia vivienda para desarrollar su teleprestación de servicios, pues en caso contrario, serían todas las habitaciones de la vivienda las que deberían ajustarse a las indicaciones en materia de prevención de riesgos laborales dictadas por la empresa. Con la misma finalidad, parece oportuno identificar la vivienda exacta en la que el trabajador desarrollará su trabajo, con el fin de evitar que, una libertad total de desplazamiento (hoy en día muy fácil de alcanzar utilizando teléfonos móviles y ordenadores portátiles), impida aplicar correctamente las medidas preventivas adecuadas o de lugar, como se analiza con mayor detenimiento a continuación, a nuevos ejemplos de “accidentes *in itinere*”.

Y es que debe tenerse presente además que el teletrabajador, en muchas ocasiones, desarrolla su prestación de servicios valiéndose de sus propias herramientas informáticas y no de instrumentos cedidos previamente por la empresa con esta finalidad, por lo que se trata de herramientas de trabajo sobre las que no se extiende la facultad empresarial de control, inherente al poder de dirección (20 ET). Por este motivo, no cabe emitir instrucciones relativas al no desplazamiento del material informático (con el fin de salvaguardar su integridad, minimizar riesgo de robo o extravío, etc.) muy habituales cuando se trabaja con material de la empresa, y que, aplicadas a los supuestos de teletrabajo servirían, indirectamente, para predeterminar con precisión el lugar exacto de prestación de servicios.

Dentro de este contexto, podría pensarse que una de las estrategias que se podrían llevar a cabo con el fin de reforzarlas herramientas de control de las que dispone el empresario en este tipo de situaciones y mejorar así la protección que recibe el trabajador frente a las contingencias profesionales, podría consistir en la exigencia a todo sujeto que desee adquirir la condición de teletrabajador (recordemos que, en principio, esta decisión ha de ser siempre voluntaria) de una manifestación escrita de voluntad en la que deja constancia de que presta el consentimiento libre y no condicionado para que la empresa o la persona a la que ésta encomiende tales funciones, acceda a su domicilio en el momento en el que considere necesario (de forma previa a la prestación de servicios, a modo de controles repentinos de la actividad, o incluso con posterioridad, llegado el momento en el que se comunique que se ha sufrido una

⁴⁹ En concreto, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala como principales riesgos para el usuario de pantalla de visualización: los problemas visuales, los problemas musculoesqueléticos y la fatiga mental. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su *Instrucción básica para el trabajador usuario de pantallas de visualización de datos*: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Instruccion_Pantallas/Instruccion_basica.pdf.

contingencia profesional) con el fin de comprobar si verdaderamente se han puesto en práctica las indicaciones e instrucciones previamente indicadas en la citada hoja informativa.

Ahora bien, de exigirse este trámite ¿qué valor tendría? Obviamente, la entrada a una vivienda con consentimiento del titular, es una conducta plenamente respetuosa con el derecho a la intimidad del trabajador. Pero ¿verdaderamente sirve un consentimiento prestado con anterioridad al momento en cuestión en el que se pretende llevar a cabo dicha entrada en la vivienda? Pues, incluso aunque existiera este consentimiento general y previo, si una vez intentado el acceso a una vivienda, éste se niega ¿puede atribuirse consecuencias jurídicas a este cambio de opinión por parte del titular del domicilio?

La respuesta en este sentido ha de ser rotundamente negativa. No caben consentimientos generales que puedan ser exigibles en un momento posterior, e incluso, en el caso de haberse emitido, debe entenderse que su justo valor es el de meras declaraciones de intenciones que no eximirán en ningún momento de la autorización de acceso prestado en el momento exacto en el que se solicita la entrada al domicilio⁵⁰. Y es que a pesar de que el citado consentimiento previo aparentemente se presente como una manifestación libre de voluntad del trabajador, muchas veces son las circunstancias que rodean la prestación de servicios en sí misma o el interés que personalmente tienen en adquirir la condición de teletrabajador, los factores que motivan un consentimiento irreflexivo. No se puede negar tampoco que las circunstancias personales o familiares del sujeto pueden haber cambiado a lo largo del tiempo, hasta el punto de justificar un cambio de opinión. En síntesis, Éstas y otras circunstancias son las que determinan que este tipo de consentimientos genéricos carezcan de valor práctico.

Ahora bien, una vez que se han prestado tales consentimientos previos y que éstos han quedado reflejados por escrito, ¿qué ocurriría si el trabajador niega el acceso a la vivienda precisamente en el momento en el que afirma que ha ocurrido una contingencia profesional? ¿Este simple hecho sería susceptible de generar sospechas de fraude?

Aunque se trata de una cuestión sin duda polémica, habida cuenta del carácter de derecho fundamental que presenta el derecho a la intimidad, no parece razonable que el propio trabajador pueda, con ocasión de su prestación laboral de servicios, disponer de él hasta el punto de llegar a prestar un consentimiento previo, general e irrevocable. De esta forma, los citados compromisos, de existir, tendrán únicamente un mero valor de *desiderátum*, o de declaración de intenciones, sin ningún tipo de trascendencia práctica, pues ni podrá su cumplimiento ser exigido en ningún momento por parte de la parte empresarial ni tampoco, el cambio de opinión podrá generar consecuencias negativas para el trabajador, que simplemente ha actuado salvaguardando uno de los derechos fundamentales de los que es titular, y que como tal, merece una protección cualificada en nuestro ordenamiento jurídico (protección por otra parte que no se estaría ofreciendo

⁵⁰ SABADELL I BOSCH y GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., sostienen que “el consentimiento inicial, debe entenderse como esencialmente revocable al incidir sobre múltiples derechos fundamentales (singularmente, e derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio”, en “La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo”, *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, nº. 4, 2015 (ejemplar dedicado a <<Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempos de crisis>>, págs. 38 y ss. Versión digital. <http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>.

adecuadamente si llegado el caso, se proclamase la irrevocabilidad posterior de este tipo de acuerdos).

3. ¿Existe posibilidad de liberar a la empresa de su responsabilidad en materia de salvaguarda de la seguridad e higiene en el lugar de trabajo?

Es el art. 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales el que contempla la prevención de los riesgos laborales no sólo como un derecho de los trabajadores, sino también como un deber de cumplimiento estricto por parte del empresario contratante.

En concreto, el citado precepto, en torno al *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales*, dispone que "Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo", concretando además que "El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio".

A su vez, para evitar dudas interpretativas, detalla que "Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo" (apartado 1).

Por su parte, el mismo precepto, en su apartado 2 *in fine* especifica que "El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo".

Pero, ¿cómo se puede llevar a cabo el seguimiento de la correcta instalación, aplicación y utilización de las medidas preventivas en los supuestos de teletrabajo? ¿Cómo puede el empresario cumplir esta obligación legal que se proclama sin restricciones ni reservas en el art. 14 LPRL?

Habida cuenta de las características intrínsecas del teletrabajo, parece lógico entender que en este tipo de ocasiones, bastaría con una actualización y renovación periódica de la información preventiva, a través de la que se recuerden y actualicen las indicaciones que ha de seguir el trabajador durante la prestación de servicios. Ahora bien: ¿qué ocurriría si el trabajador, pese a existir constancia escrita de que ha recibido las citadas instrucciones preventivas, nunca las aplica y, a raíz de ello, sufre una contingencia? ¿Desvirtúa esta circunstancia el carácter profesional de la lesión? ¿Puede decirse que también en esos casos el empresario ha incumplido sus obligaciones preventivas? O por el contrario ¿la mera formación e información que recibe el trabajador sirve para liberar al empresario de la responsabilidad que derivaría de un incumplimiento de las medidas básicas de prevención de riesgos en el trabajo?

Y es que aunque como regla general, los empleadores tienen obligación no sólo de ofrecer información e instrucciones adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, sino también de comprobar en todo momento que tales indicaciones se cumplen, habida cuenta de las dificultades inherentes a dicho control y seguimiento en los fenómenos de teletrabajo ¿podría considerarse que el trabajador que no aplica las indicaciones recibidas ha incurrido en una negligencia temeraria susceptible de romper la vinculación causal entre la actividad realizada y la lesión sufrida?⁵¹ ¿La información que recibió era verdaderamente la adecuada? ¿Era lo suficientemente clara y concreta? ¿El trabajador estaba correctamente formado para poder entenderla? ¿Verdaderamente se prestó en unas condiciones que garantizaban la fácil comprensión por parte de sus destinatarios?⁵²

Se trata ésta de una cuestión sin duda polémica que, de llegar a plantearse en la práctica, suscitaría un interesante debate.

4. ¿Cabe el accidente *in itinere* respecto a los teletrabajadores?

La siniestralidad en el ámbito de los trabajos administrativos, se presten para entidades públicas o privadas, es reducida por esencia; de hecho, la mayor parte de las contingencias profesionales que se producen a lo largo del año en este ámbito, están motivadas por los accidente sufridos al ir o volver de su lugar de trabajo. Por ese motivo, parece lógico concluir que, si se elimina la necesidad diaria de desplazamiento del trabajador, las posibilidades prácticas de accidente de trabajo, se reducen todavía más.

⁵¹ Debe recordarse que, en materia de prevención de riesgos laborales, también los propios trabajadores asumen obligaciones específicas (29 LPRL, 19.2 y 19.4 *in fine* ET), quedando obligados a cumplir las instrucciones preventivas y a cooperar con el empresario.

⁵² En otras palabras, las medidas preventivas que el trabajador debe respetar, ¿son lo suficientemente fáciles de aplicar como para serle exigibles? Y si esto es así, pero pese a todo no se aplican ¿puede afirmarse que el trabajador ha tomado esta decisión consciente y voluntariamente? En torno a esta duda, un sector doctrinal viene poniendo de manifiesto que, tanto la correcta realización del autoinforme de evaluación de los riesgos profesionales que en la práctica se está exigiendo a los teletrabajadores, como la puesta en práctica de las medidas preventivas que resulten aplicables, exige un grado de especialidad técnica del que difícilmente dispondrá el teletrabajador en cuestión, por lo que no se trata de una estrategia útil para lograr el efecto deseado, y por lo tanto, la falta de adecuación del domicilio del trabajador a las indicaciones ofrecidas en materia de prevención de las contingencias profesionales, por sí sola, nunca tendrá valor suficiente como para liberar al empresario del cumplimiento efectivo de sus obligaciones preventivas. Al respecto, como indican SABADELL I BOSCH y GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., “podría argüirse que con la formación de nivel básico del anexo IV del Real Decreto 39/1997, el teletrabajador podría estar en disposición de evaluar su propio puesto de trabajo. Sin embargo, no parece que pueda asociarse tal evaluación al nivel básico de funciones preventivas. Aunque *prima facie* pueda aparentar ser sencillo evaluar un puesto de teletrabajo, no cabe considerarla una evaluación elemental, si tenemos en cuenta, por poner un ejemplo, que las condiciones ambientales y lumínicas del teletrabajo deberían ser objeto de evaluación. Cuando la evaluación de riesgos exige el establecimiento de una estrategia de medición o una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación, constituye una actividad preventiva calificada de nivel superior. Por ello, nos inclinamos a pensar que la evaluación corresponde a una función de nivel superior o, al menos, debe desarrollarse con el apoyo externo, real y efectivo, de un técnico capacitado para el desempeño de estas funciones”, *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, nº. 4, 2015 (ejemplar dedicado a <<Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempos de crisis>>, págs. 38 y ss. Versión digital. <http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>.

Ahora bien ¿puede decirse que la posibilidad de accidente desaparece totalmente en el momento en el que se accede al teletrabajo? En otras palabras: las medidas de flexibilización de la presencialidad tienen a su favor una reducción de los riesgos profesionales vinculados a este tipo de actividades al reducirse los desplazamientos necesarios para realizar la actividad profesional? O incluso, ¿el teletrabajo elimina totalmente el riesgo de sufrir un accidente *in itinere*?

Como se ha adelantado, el “accidente *in itinere*” es una de las modalidades de accidentes de trabajo contempladas tradicionalmente en el art. 115 LGSS y hoy incluidas en el art. 156 del nuevo Texto Refundido de la LGSS. Se trata ésta de una noción que ha sido concretada y perfilada a lo largo de los años por nuestros jueces y tribunales. Noción que si bien tradicionalmente bastante restrictiva, muy recientemente ha sido objeto de una importante flexibilización interpretativa, en la que se comienza a aplicar un concepto amplio de “accidente *in itinere*”. En concreto, cobra una importancia fundamental la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 26 diciembre 2013 (Recurso de casación para la unificación de doctrina nº. 2315/2012), pues a partir de ella, el TS cambia el criterio interpretativo que mantenía hasta entonces, optando ahora por otro mucho más amplio y flexible, en beneficio del trabajador implicado.

Como es sabido, al enumerar las distintas situaciones que se pueden considerar constitutivas de un “accidente de trabajo”, el art. 156.2 TRLGSS incluye también a los accidentes sufridos “*al ir o volver del lugar de trabajo*”. Se intenta reflejar a través de esta denominación una modalidad de percance sufrida fuera del lugar y tiempo de trabajo pero realizando una actividad que, si bien estrictamente no constituye parte de la prestación laboral, sí resulta imprescindible para que ésta pueda tener lugar.

Esta genérica referencia legal ha sido desarrollada por medio de la interpretación jurisprudencial. Así pues, es jurisprudencialmente donde se atribuye a este tipo de accidente de trabajo la denominación de accidente *in itinere*. Es también gracias a la respuesta jurisprudencial por la que se definen y clarifican los distintos aspectos prácticos que rodean la calificación de un accidente como *in itinere*, exigiendo la concurrencia de cuatro elementos: 1º. El teleológico o finalista, 2º. El geográfico, 3º. El cronológico y 4º. El mecánico. A través de los presupuestos citados, se comprueba si la finalidad del viaje en el que acaeció el accidente cuya calificación como “accidente de trabajo” se solicita era realmente la de recorrer la distancia que separa el lugar de trabajo del domicilio del trabajador, en el trayecto que razonablemente se hubiese debido seguir para alcanzar el destino citado, en un tiempo inmediatamente posterior o anterior al inicio o finalización de la jornada laboral y utilizando el medio de transporte apropiado para recorrer tal distancia.

Como se puede fácilmente comprobar, la interpretación jurisprudencial que tradicionalmente se venía realizando era ya de por sí, bastante amplia, pues se calificaban como accidentes *in itinere* aquellos realizados desde un domicilio no habitual, circunstancial o esporádico y también las situaciones en las que el trabajador interrumpe o modifica el desplazamiento por motivos personales (eso sí, siempre que tal interrupción hubiese sido de escasa duración o cuando la alteración de la ruta seguida fuese mínima). De no serlo, se venía entendiendo que la finalidad del viaje realizado era personal y no profesional, y por tanto, la contingencia sufrida revestía el carácter de “accidente común”. Ahora bien, continuando esta línea interpretativa, y siguiendo un

objetivo aplicativo claramente *pro operario*, en los últimos tiempos se ha dado un paso más en esta tendencia flexibilizadora de esta modalidad de accidente de trabajo denominada “accidente in itinere”.

Ahora bien, en el supuesto de hecho que da origen a la Sentencia que se comenta en esta ocasión se lleva a cabo una importante extensión del concepto de accidente *in itinere*, dando acogida a situaciones en las que la finalidad profesional del desplazamiento es sólo indirecta. Así, mientras hasta ahora se exigía, para poder calificarlo como laboral, que el accidente se produjese en las inmediaciones del horario de entrada o salida al lugar de trabajo y dentro del margen temporal *razonablemente apropiado* para permitirle cubrir el desplazamiento entre su lugar de residencia y su lugar de trabajo atendiendo en todo momento al *horario de trabajo*, el nuevo criterio jurisprudencial utiliza una interpretación mucho más orientada a salvaguardar los intereses de los trabajadores y amplía de forma sustancial la configuración del tiempo de desplazamiento en cuyo trayecto el accidente producido puede calificarse también como profesional.

Nuestra jurisprudencia ha establecido con reiteración que la noción de accidente “*in itinere*” se construye a partir de dos términos (el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador) y de la conexión entre ellos a través del trayecto y es cierto que se viene aplicando un criterio flexible en orden a la consideración de lo que a estos efectos debe entenderse por domicilio. Ahora bien, para poder aplicar esta flexibilización, hay que entender que el trayecto en el que se ha producido el accidente no queda fuera del art. 156.2.a) de la LGSS. Y es precisamente en este aspecto en el que se centra la nueva interpretación realizada ahora por el Tribunal Supremo, llevando a cabo un cambio radical de la línea interpretativa seguida hasta ahora. Y lo hace utilizando dos nuevos argumentos:

- En primer lugar, el Tribunal diferencia entre “domicilio del trabajador” y “lugar de residencia por razones laborales” (lugar donde vive el trabajador únicamente durante los días laborables de la semana), lo que permite concluir que aunque sólo resida en él los fines de semana, éste sigue siendo el domicilio del trabajador propiamente dicho, situación que persiste (como “sede jurídica de la persona” según indica el art. 40 del Código Civil), aunque por razones de trabajo se traslade temporalmente a otro lugar. De tal forma, es el elemento intencional (el *animus manendi*) de querer continuar residiendo en ese lugar el que hace seguir considerando como “domicilio del trabajador” aquel en el que reside los fines de semana con su familia. Y es que el hecho de que el trabajador identifica aquél lugar como su propio domicilio, se expresa objetivamente mediante una conducta significativa: la vuelta periódica al mismo cuando las obligaciones de trabajo lo permiten.

- En segundo lugar, porque la interpretación de las normas debe adaptarse a la realidad social, como impone el art. 3 del Código Civil. Así, no se puede negar que la crisis económica y la carencia de puestos de trabajo que ésta lleva aparejada, unidas a las nuevas formas de organización del trabajo, están imponiendo unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a ajustes continuos en el lugar del trabajo, ajustes que no siempre pueden traducirse en un cambio de domicilio y que tienen en muchos casos carácter temporal por la propia naturaleza del contrato o del desplazamiento. En opinión del juzgador, todo ello determina que, si se quiere respetar la voluntad del legislador en los tiempos presentes, habrá que reconocer que en

supuestos como el presente a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo.

La suma de los dos criterios expuestos es la que conduce al Tribunal a estimar que en el caso decidido concurren los elementos que definen el accidente *in itinere*. En concreto, se aprecia el elemento teleológico, porque la finalidad principal del viaje sigue estando determinada por el trabajo, puesto que éste fija el punto de regreso y se parte del domicilio del trabajador en los términos ya precisados. Está presente también el elemento cronológico, pues aunque el accidente tiene lugar a las 21,15 horas del domingo cuando el trabajo comenzaba a las 8 horas de lunes, lo cierto es que se viajaba desde un punto que ha sido definido como el domicilio del trabajador hasta el lugar de residencia habitual y el hacerlo a aquella hora, para después de un descanso, poder incorporarse al día siguiente al trabajo ha de considerarse como una opción adecuada.

En síntesis, utilizando estos argumentos, nuestro Tribunal Supremo cambia el criterio utilizado hasta ahora, entendiéndose que, este tipo de desplazamientos, también persiguen una finalidad laboral, mientras que antes venían considerándose accidentes estrictamente personales, y por tanto, no gozaban de la protección cualificada que sí recibirán al considerarse “accidentes de trabajo”. De esta manera, pasan a incluirse dentro del grupo de accidentes calificables como “accidentes de trabajo” aquellos sufridos por el trabajador durante el transcurso de un desplazamiento cuya realización obedece tan sólo a un motivo profesional indirecto: esto es, en lugar de incluir únicamente aquellos viajes que resulten imprescindibles para atravesar la distancia que separa el lugar de trabajo y la residencia del trabajador, pasarían a considerarse incluidos también dentro de la noción de accidentes *in itinere* los destinados a cubrir la distancia que separa dos residencias del trabajador: una de ellas utilizada durante los fines de semana y periodos vacacionales y otra, también de titularidad de trabajador afectado, pero en la que sólo pernocta los días laborables.

Aplicando este criterio extensivo a los fenómenos de teletrabajo, se puede apreciar que, si en un momento anterior, el mero hecho de acceder a la condición de teletrabajador, eliminaba por su propia naturaleza el riesgo de sufrir un accidente *in itinere* (dado que se eliminaban los desplazamientos diarios entre domicilio y lugar de trabajo), gracias a estos nuevos criterios interpretativos, puede decirse que hoy en día, dicho riesgo no se elimina totalmente (aunque obviamente, sí se reducirá de forma sustancial). Y es que la interpretación cada vez más extensiva que realiza nuestra jurisprudencia del tipo de desplazamiento que guarda relación directa con el inicio de la actividad profesional, resulta plenamente extensible a las situaciones de “trabajo a distancia”, de forma que también merecería la consideración de accidente de trabajo aquél acaecido en el trayecto que separa el domicilio de un familiar o allegado en el que se ha pernoctado o una segunda residencia distinta a la habitual, del lugar habilitado por el trabajador para desarrollar su teleprestación.

Por el contrario, como se ha adelantado, un aspecto muy diferente sería aquel vinculado a posibles accidentes acaecidos durante la jornada laboral, si llegara a entenderse que el teletrabajador tiene libertad total de movimientos durante su prestación de servicios. Se trataría entonces, de llegar a admitirse, de una nueva vertiente de los accidentes *in itinere*, hasta ahora desconocida. Y es que podría ocurrir que una persona, probablemente motivada por razones de conciliación de la vida

personal y laboral, pueda estar interesada en mantener su conexión virtual con la empresa desde distintos lugares a lo largo del día, según sus preferencias personales.

Razones de lógica obligan a entender que el trabajador deberá dedicar a su actividad un lugar específico de una vivienda concreta, pero ¿qué ocurre en el caso de que, aprovechando la comodidad que reportan muchos medios informáticos portátiles, decida desplazar el medio informático a través de diferentes estancias de la casa, o incluso, entre diversos domicilios? (casas de familiares, segundas residencias, etc.). Como se puede apreciar, no se trata tampoco de desplazamientos en interés de la empresa susceptibles de dar lugar a la aplicación del concepto de accidente en misión, ya consolidado por nuestra doctrina y jurisprudencia, sino de desplazamientos realizados en exclusivo interés del trabajador, pero que no interfieren en su prestación de servicios, ni perjudican su productividad y rendimiento.

No se trata éste de un objetivo particularmente difícil de conseguir, habida cuenta de la libertad de movimientos que permiten muchos instrumentos de carácter informático, de escaso peso y fácilmente desplazables, a través de los que en muchos casos, se puede desarrollar la prestación de servicios. De la misma forma, en muchas ocasiones, las formas de conectar con el servidor o programa informático de la empresa son virtuales, y por tanto, el teletrabajador en cuestión no requiere ningún tipo de conexión física concreta para desarrollar su trabajo que deba estar vinculada a un lugar concreto. En virtud de estos desplazamientos ¿podrían surgir nuevas formas de accidentes *in itinere* el seno del teletrabajo?

Ahora bien, por muchas que sean las utilidades de estas formas de desarrollar la prestación, y por mucho que los avances de la técnica permitan mantener un nivel de productividad incluso mayor que si se concreta la actividad en un espacio físico predeterminado, ¿puede decirse que cuando la legislación laboral hace referencia *al lugar libremente elegido* por el trabajador para desarrollar su prestación laboral a la hora de definir el denominado “trabajo a distancia” (art. 13 ET) ¿indirectamente se está haciendo referencia a la posibilidad de optar por una pluralidad cambiante de lugares de trabajo? De ser así ¿cabe admitir esta plena libertad de movimientos en los fenómenos de teletrabajo? En otras palabras: ¿existen mecanismos útiles para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores implicados en estas nuevas formas de organización del trabajo?

Parece que las reglas de lógica, con el fin de ofrecer cierta seguridad jurídica en la configuración de eventuales accidentes de trabajo, obligaría al trabajador que acceda al teletrabajo a concretar por escrito y con carácter previo al inicio de la teleprestación cuál será el lugar exacto desde el que desarrollará sus funciones (como se desprende del art. 13 ET, este lugar no ha de ser su domicilio habitual –aunque en la práctica sea ésta la elección más frecuente- sino que puede ser cualquier lugar elegido por él, específicamente definido). Y es que una excesiva flexibilización en la admisión del lugar de prestación de servicios, podría dar lugar a situaciones de fraude, a través de las cuales se intente fingir el carácter profesional de una contingencia que en realidad ha sufrido el trabajador en un contexto totalmente alejado de sus obligaciones laborales.

Pese a todo, no se puede negar que se trata ésta de una cuestión sin duda polémica, puesto que, aunque el hecho de reconocer plena libertad de lugar de prestación de servicios al teletrabajador puede generar nuevas modalidades de

accidentes *in itinere*, y también, otro tipo de lesiones motivadas por no disponer de mobiliario e instalaciones adecuadas en todos los lugares que a lo largo del día, la semana o el año pretenda desarrollar su actividad, también evita los riesgos del aislamiento que sufren muchos teletrabajadores, resultado nada desdeñable que habría que valorar detenidamente.

Por último, en torno al tema del accidente *in itinere* de los teletrabajadores, aunque parezca una obviedad, no está de más destacar que, en los casos en los que únicamente se recurra de forma parcial al trabajo a distancia de forma que el trabajador sólo pueda trabajar desde su domicilio durante determinadas franjas horarias dentro de su jornada laboral, se mantendrá intacta la posibilidad de sufrir un accidente *in itinere*, pues esta modalidad de organización del trabajo no evita en modo alguno que sean constantes los desplazamientos realizados por el trabajador entre su propio domicilio y la sede física de la empresa⁵³.

5. Nuevos contornos del accidente en misión: su extensión a los ocurridos dentro del propio domicilio del teletrabajador

Pero parte de los problemas que en los últimos tiempos se están suscitando en torno a la figura del teletrabajo en España, vienen ya planteándose desde hace años en otros países del mundo, en el que, dadas las grandes distancias, los accidentes geográficos del terreno, la escasez de medios de transporte, etc., el “trabajo a distancia” (se manifieste o no a través de la fórmula del teletrabajo) era ya una forma habitual de prestación de servicios⁵⁴.

En concreto, uno de los problemas a los que se han tenido que enfrentar otros jueces y tribunales están relacionados con la posible extensión del concepto de accidente en misión a la hora de atender cierto tipo de incidencias surgidas en el trabajo a domicilio.

Como se ha expuesto, es ya una práctica generalizada, aquella que consiste en entregar al sujeto que va a adquirir la condición de teletrabajador, información detallada exponiendo cuáles son los riesgos laborales a los que se enfrenta a lo largo de su prestación de servicios, e indicaciones específicas sobre cómo evitarlos. En esa línea, expresamente se advierte al trabajador que debe habilitar un lugar determinado dentro de su vivienda para poder desarrollar su prestación de servicios, lugar que a su vez debe reunir en todo momento las características previamente exigidas con el fin de salvaguardar su salud.

Ahora bien ¿qué ocurre cuando, también por motivos directa o indirectamente vinculados a su prestación de servicios, el trabajador se desplaza a otras dependencias de la vivienda o instalaciones anejas y en ese trayecto se lesiona?

⁵³ Acercad el teletrabajo parcial (aunque referida a reclamación de cantidad) véase la STSJ de Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2016 (nº. rec. 2229/2015).

⁵⁴ En particular, resulta una modalidad de prestación de servicios muy habitual en ciertos países latinoamericanos en los que, por las largas distancias geográficas, los accidentes del terreno, la falta de infraestructuras o la escasez de medios de transporte los desplazamientos son particularmente largos, costosos o peligrosos. A modo de ejemplo, véase MONSALVE CUÉLLAR, M.E., “La transformación del teletrabajo. El teletrabajo en Colombia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, nº. 1, 2016, págs. 232 y ss.

Piénsese por ejemplo en los supuestos en los que se hayan habilitado lugares de almacenaje de expedientes o documentación relevante para el trabajo en altillos, bohardillas o garajes (u otros de difícil acceso), y el trabajador sufra un accidente al utilizarlos. Similar situación podría plantearse cuando el trabajador necesita salir de su vivienda con el fin de adquirir con urgencia un material que necesita para desarrollar su trabajo (papel o tinta de impresora, por ejemplo), y es en ese trayecto en el que sufre la contingencia.

Al respecto, se ha de poner de manifiesto que aunque la práctica de otros países de nuestro entorno se muestra muy propicia a considerar este tipo de situaciones como constitutivas también de un accidente de trabajo, recurriendo a la extensión del concepto de accidente en misión, existirían serios obstáculos a la hora de aplicar este criterio a la realidad española.

Y es que hoy en día, la mayor parte de los fenómenos de teletrabajo se desarrollan exclusivamente a través de medios informáticos, contando con toda la información y documentación que el trabajador necesita para desarrollar sus funciones en carpetas virtuales, y habiendo habilitado también un sistema informático de recepción de archivos⁵⁵. De esta forma, si se ha eliminado en la teleprestación el soporte en papel, también se elimina con ello el riesgo potencial que implicaba manejar documentación antigua almacenada. Así pues, el accidente que pueda ocurrir en otras dependencias de la vivienda diferentes a las preparadas para desarrollar la prestación de servicios, deberán calificarse como doméstico, al no existir ya ningún tipo de justificación laboral que pudiera explicar la necesidad de realizar el cambio de estancia.

Pese a estas reflexiones, tampoco puede entenderse que la posibilidad de sufrir un “accidente en misión” sea totalmente incompatible con los fenómenos de teletrabajo. Y es que en muchas ocasiones, este tipo de prestación de servicios exige con cierta periodicidad (semanal, mensual o incluso anual) ciertas reuniones de equipo, tutorías con el jefe de servicio, asistencia a cursos de formación, visitas a clientes especiales, y en definitiva, cierto tipo de actividades presenciales, para cuya asistencia resulta obligado un desplazamiento⁵⁶.

De la misma forma, el trabajador, pese a ser “trabajador a distancia” está obligado a acudir a las revisiones médicas periódicas que se establezcan con finalidad de controlar su salud y, si es elegido representante legal de los trabajadores, también quedará obligado, por este tipo de cometidos a realizar los desplazamientos necesarios que requieran sus labores de representación. Situaciones en las que, no se discute, que cabrá sufrir un accidente en misión, al desplazarse el sujeto desde su lugar habitual de trabajo (su propio domicilio) al que le requieran las circunstancias expuestas que, como se puede apreciar, no dejan de tener una finalidad laboral.

⁵⁵ Como pone de manifiesto la guía de buenas prácticas aprobada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo <<NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación>>, *"El trabajo apenas debe requerir espacio para almacenamiento de materiales, equipos"*, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_412.pdf (página 4 soporte informático).

⁵⁶ Aunque no se discute en esta ocasión la calificación de un accidente como laboral, sino la concreta clasificación profesional que debe reconocerse a un trabajador, resultan interesantes las reflexiones al respecto que, de forma indirecta, incluye la STSJ de Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2016 (nº. rec. 2229/2015).

6. Las enfermedades vinculadas directamente al trabajo realizado como modalidad particular de accidentes de trabajo

Tal y como se ha adelantado, dentro del concepto de accidente de trabajo no sólo se incluyen lesiones del trabajador acaecidas de forma súbita, sino también las enfermedades que, sin formar parte de la lista de enfermedades profesionales, se pueda demostrar que guardan relación directa con el trabajo realizado. En cualquier caso, resulta muy interesante destacar que, según nuestra jurisprudencia más reciente, la presunción de accidente laboral alcanza no sólo a los accidentes en sentido estricto, sino también a las enfermedades cuyas crisis se manifiestan también durante el tiempo y lugar de trabajo (infartos, anginas de pecho, trombosis...). Y es que no se puede olvidar que dado el perfil que en la práctica presentan la mayor parte de las situaciones actuales de teletrabajo (predominantemente implantadas con el fin de desarrollar trabajos de tipo administrativo), están expuestas a un riesgo potencial de contingencias profesionales muy bajo.

Precisamente sobre esta cuestión, debe tenerse en cuenta que, por el momento, en la práctica jurisprudencial española, el mayor número de situaciones calificadas como accidentes de trabajo en el ámbito del trabajo a distancia, están relacionadas no ya con accidentes *in itinere* (a pesar de que, como se ha indicado, se trata de una modalidad de contingencia profesional que no queda excluida de los fenómenos de teletrabajo) sino con desenlaces o manifestaciones súbitas de ciertas enfermedades por parte del trabajador ocurridos en tiempo y lugar de trabajo⁵⁷. Y es que sobre ellas, siempre y cuando, atendiendo al historial médico del sujeto en cuestión, no se pueda acreditar el carácter común y preexistente de la enfermedad sufrida, también resultará aplicable la presunción de laboralidad que actualmente incluye el art. 156.3 del nuevo Texto Refundido de la LGSS.

En particular, el grupo más amplio de supuestos de asimilación, lo constituyen las patologías cardíacas que se manifiestan de forma repentina y con consecuencias graves mientras el teletrabajador está desarrollando su jornada de trabajo, cuando el sujeto en cuestión no tiene antecedentes acreditados de esta enfermedad. Hoy en día, son ya numerosas las sentencias en las que se califica como constitutivas de un accidente de trabajo este tipo de situaciones, pues al manifestarse en tiempo y lugar de trabajo, se consideran producidas *con ocasión o por consecuencia* del trabajo realizado.

De hecho, se encuentran situaciones en las que este tipo de contingencia laboral se aprecia no supuestos de teletrabajo total (o aquel en el que el trabajador presta servicios durante la totalidad de su jornada de trabajo fuera de la sede física de la empresa) sino en el teletrabajo parcial, esto es, aquéllas situaciones en las que un sujeto, sólo trabaja desde su domicilio de forma ocasional⁵⁸. Y es que es muchas veces su

⁵⁷ Sobre este tema, véase TOSCANI JIMÉNEZ, D., “La presunción de laboralidad del accidente sufrido en tiempo y lugar de trabajo”, *Revista Capital Humano*, nº. 228, enero 2009, pág. 112 y ss.

⁵⁸ Y lo que es más llamativo, para nuestros jueces y tribunales no obsta el carácter laboral de la contingencia el hecho de que esta flexibilidad en la elección del lugar de trabajo unas veces haya sido concretada con antelación entre la empresa y el concreto trabajador (materializándose en unos días de la semana u franjas horarias diarias determinadas), y otras no, produciéndose de forma particular o aislada cuando concurren determinadas condiciones (normalmente situaciones personales particulares del trabajador).

categoría profesional o el hecho de desempeñar funciones de representación sindical, la que le concede cierto margen de decisión a la hora de decidir el lugar desde el que prestará su actividad, permitiéndole, siempre conforme a las reglas de la razonabilidad, por necesidad, enfermedad, conveniencia personal o familiar, comodidad, etc., realizar su actividad desde su propio domicilio⁵⁹. De hecho, en este último grupo de supuestos, quedarían comprendidos aquéllos en los que no existe un pacto expreso de teletrabajo (ni siquiera parcial) entre la empresa y el trabajador que aportar como prueba, sino simplemente una mera tolerancia de inasistencia al lugar de trabajo cuando concurren circunstancias excepcionales, mantenida a lo largo del tiempo.

En relación con este tema, resulta muy importante diferenciar situaciones de "trabajo a distancia" de otras que no lo son. Así pues, nuestros jueces y tribunales vienen negando esta condición (y por lo tanto, con ello también la posibilidad de aplicar la presunción de laboralidad de los accidentes ocurridos en tiempo y lugar de trabajo, mientras el trabajador en cuestión se encontraba en su propio domicilio) a los supuestos de guardia o constante disponibilidad en los que el trabajador simplemente se compromete a estar localizable durante determinada franja temporal con el fin de atender situaciones urgentes que se pudieran manifestar en la empresa durante ese periodo (empleados de mantenimiento de edificios y locales, atención de clientes o pacientes, etc.)⁶⁰.

7. La apreciación jurisprudencial del accidente de trabajo en otras situaciones en las que coincide lugar trabajo y lugar de residencia del trabajador ¿paralelismo con el teletrabajo?

Pero no se puede finalizar el análisis de los accidentes de trabajo sufridos por los teletrabajadores sin prestar atención al tratamiento de las contingencias profesionales en otras situaciones en las que, al igual que ocurre con los supuestos de trabajo a domicilio, también concurren lugar de prestación de servicios y lugar de residencia del trabajador. Y es que existen ciertos ámbitos materiales que comparten la misma dificultad que se presenta ante los fenómenos de teletrabajo a la hora de deslindar los accidentes domésticos de los accidentes de trabajo.

En concreto, cierta identidad de razón se aprecia con aquéllas actividades productivas que exigen pernoctación habitual en el mismo lugar de trabajo al prestarse en especiales condiciones de aislamiento o lejanía. En esta situación se encuentran, entre otros colectivos, empleados de hostelería que presten servicios en lugares particularmente alejados y mal comunicados, empleados de plataformas petrolíferas, buques, guardeses de fincas, empleados de mantenimiento de grandes instalaciones,

⁵⁹ A esta conclusión llega el Auto del TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 1 octubre 2009 (JUR\2009\458912) en relación a un infarto sufrido por un liberado sindical en su domicilio, durante el horario de trabajo. Al respecto, es precisamente el hecho de precisar asistencia sanitaria inmediata, el que en la práctica facilita la prueba de que, pese a ocurrir en el propio domicilio del trabajador, el incidente tuvo lugar en tiempo y lugar de trabajo.

⁶⁰ Precisamente en este sentido se pronuncia, entre otras, la STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) n.º. 6843/2015, de 19 noviembre de 2015 (JUR\2015\303430) respecto a una patología cardíaca manifestada en el propio domicilio del trabajador mientras éste se encontraba cumpliendo una guardia en virtud de la cual se comprometía a estar localizable y en condiciones de atender con rapidez las posibles urgencias que se pudieran presentar en la empresa, de llegar a ser requerido para ello.

etc.⁶¹. Y es que aunque a efectos administrativos el trabajador no haya cambiado de domicilio habitual, atendiendo a la duración y continuidad de este alojamiento, sí se puede hablar de una nueva “residencia temporal durante ciertos periodos del año.

En estos casos en los que el trabajador, por exigencias vinculadas a la naturaleza de su propia actividad laboral, pernocte con habitualidad en el mismo lugar en el que desarrolla su prestación de servicios, nuestra jurisprudencia viene otorgando la calificación de accidente de trabajo a prácticamente cualquier incidencia que el trabajador pueda sufrir a lo largo de su estancia en las instalaciones empresariales, aunque éstas, de forma clara, no guarden relación alguna con la actividad profesional desempeñada sino con el transcurso de la vida diaria⁶². A la vista de esta posición jurisprudencial, ¿puede decirse que la misma interpretación extensiva sería aplicable a los supuestos de teletrabajo?

La concurrencia de diversos factores es la que determina que, en la práctica, la respuesta a esta pregunta, al menos por el momento, esté siendo contundentemente negativa. Adviértase que entre una y otra situación existen diferencias importantes que

⁶¹ Estas situaciones no se pueden confundir con otras en las que simplemente se exige una pernoctación ocasional en el lugar de trabajo o en las instalaciones de la empresa (normalmente con el fin de estar en condiciones de atender necesidades urgentes de forma inmediata). Aunque a una y otra se les esté ofreciendo la misma consideración a efectos de la consideración como laboral de la contingencia sufrida, no se trata de supuestos idénticos, y por lo tanto, se utilizan diferentes argumentos para alcanzar el mismo resultado. Y es que por lo que respecta a los periodos de "guardia", este tiempo, tanto si a efectos laborales es considerado "tiempo de trabajo" como "tiempo de presencia" (según el tipo de actividad que desarrolle el trabajador durante este periodo) e independientemente de la retribución que convencional o contractualmente se acuerde, a efectos de la calificación de la naturaleza jurídica de la contingencia sufrida, se viene equiparando equiparado a *tiempo de trabajo efectivo*, y por lo tanto, permite la aplicación de la presunción de accidente laboral. Habida cuenta de que únicamente implican una pernoctación puntual (personal sanitario, empleados de remolcadores durante sus días de guardia, trabajadores dedicados al sector del transporte cuyos vehículos permitan pernoctación, etc.), en ningún momento se pueden confundir ni con un lugar de "residencia" (ni siquiera temporal) del trabajador, ni mucho menos con prestaciones de servicios que se desarrollen con carácter habitual, en el domicilio del propio trabajador a efectos de poder calificarlos como ejemplos de "trabajo a distancia", y por lo tanto, tampoco se presenta en ellas la necesidad de diferenciar los accidentes meramente domésticos de los laborales, pues durante todo el tiempo de presencia en las instalaciones empresariales en virtud de estas guardias ocasionales quedarían beneficiados por la presunción de laboralidad del accidente sufrido en tiempo y lugar de trabajo.

⁶² En virtud de estos argumentos, pese a producirse en tiempo de descanso, no deja de ser una contingencia profesional la lesión del nervio tibial producida al levantarse de la cama mientras el trabajador en cuestión se encontraba prestando servicios a bordo de un buque, tal y como reconoce la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 6 julio 2015 (RJ\2015\4682). La misma interpretación extensiva se aprecia en la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 24 febrero 2014 (RJ\2014\2771) en la que se califica como laboral el accidente sufrido por el cocinero de buque que fallece al caer al mar, cuando intentaba acceder a su barco, que estaba atracado, desde otro barco que se encontraba abarloado. En similares términos la STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº. 1370/2015 de 21 mayo (AS\2015\2047) considera aplicable al presunción de laboralidad del accidente de trabajo sufrido en tiempo y lugar de trabajo respecto a un infarto de miocardio sufrido por conductor mientras descansaba en la cabina del camión durante el viaje en un área de servicio. El mismo argumento emplea, entre otras, la Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona de 4 mayo 2015 (JUR\2015\215431), aplicando la presunción de laboralidad respecto al infarto de miocardio sufrido por un trabajador embarcado en un buque, incluso aunque éste se haya producido durante la noche. Por su parte, la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 4 febrero 2015 (RJ\2015\1380) considera aplicable a presunción de laboralidad respecto al fallecimiento de un trabajador producido por edema agudo de pulmón mientras se encontraba embarcado prestando servicios como patrón de pesca. Sobre este tema, véase TOSCANI JIMÉNEZ, D., “Los accidentes sufridos fuera del lugar de trabajo habitual o en misión”, *Revista de Gestión práctica de Riesgos Laborales*, nº. 28, 2006, pág. 28.

justificar la no aplicación de la misma configuración amplia del concepto de accidente de trabajo: por una parte, mientras estos trabajadores obligados a prestar servicios en especiales condiciones de aislamiento o lejanía se instalan en dependencias empresariales, el teletrabajador desarrollará su actividad desde su propio domicilio (u otro lugar, previamente identificado por él mismo). Al mismo tiempo, y vinculada de forma directa a la cuestión anterior, en el grupo de supuestos que ahora se analiza, se entiende que el motivo exclusivo de la pernoctación es precisamente la realización de la actividad laboral, cosa que no ocurre en los casos de teletrabajo, en los que no cambiaría el lugar de residencia del trabajador independientemente de que su actividad laboral se desarrollara o no en régimen de trabajo presencial.

Por último, debe destacarse que aunque también respecto a los empleados de hogar internos, concurre lugar de trabajo y lugar de residencia, en estos casos la situación no es exactamente la misma. Y es que aunque este colectivo de trabajadores tenga ya reconocida la cobertura por las contingencias profesionales⁶³, atendiendo al tipo de funciones que tienen encomendadas, resulta, por naturaleza, imposible diferenciar los accidentes domésticos de los accidentes de trabajo, por lo que no puede hablarse en realidad de una interpretación extensiva de la configuración de las contingencias profesionales, sino de una identidad de naturaleza.

IX. CONCLUSIONES

Como se ha puesto de manifiesto a lo largo del presente trabajo, respecto a la protección de las contingencias laborales del teletrabajador todavía existen muchos aspectos pendientes de respuesta⁶⁴. Y es que posiblemente el legislador no considera la regulación de los fenómenos de teletrabajo como una cuestión prioritaria, puesto que no todas las actividades productivas pueden prestarse por medio del trabajo a distancia. Por ejemplo, como resulta evidente, será imposible a la hora de realizar aquellas funciones que implican un trato directo con clientes, pacientes o usuarios y que no admitan atención telefónica⁶⁵, que deben desarrollarse en una concreta ubicación geográfica⁶⁶ o que, por esencia, impliquen movilidad constante⁶⁷ y también, entre otros ejemplos, respecto, las actividades que precisen un trabajo en equipo⁶⁸. Así pues, en la economía

⁶³ Sobre este tema, debe tenerse presente que aunque tradicionalmente no se planteaban dudas a la hora de diferenciar las contingencias comunes de las profesionales, pues se trataba de un colectivo que se encontraba excluido de la cobertura por riesgos profesionales (RD 2346/1969), esta cobertura ya está reconocida, con carácter obligatorio, desde la entrada en vigor de la LPGE para el año 2011. Y es que la citada Ley incluyó una nueva disposición adicional 53ª en la entonces vigente LGSS, a través de la que se reconocía una protección similar por contingencias profesionales a este tipo de empleados a la que recibe cualquier otro trabajador por cuenta ajena, pero excluyendo en este caso, la responsabilidad del empleador.

⁶⁴ En este sentido, SABADELL I BOSCH y GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., sostienen que “tras la reforma laboral (de 2012), las dificultades de aplicación al teletrabajo de la normativa de protección en materia de seguridad y salud laboral siguen sin quedar resueltas y se mantiene la inseguridad jurídica en una cuestión demasiado trascendente”, en “La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo”, *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, nº. 4, 2015 (ejemplar dedicado a <<Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempos de crisis>>), págs. 38 y ss. Versión digital. <http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>.

⁶⁵ Como pueden ser, entre otras muchas profesiones, las labores de peluquería, clínicas dentales, etc.

⁶⁶ Personal de limpieza, personal de mantenimiento de maquinaria o edificios, etc.

⁶⁷ Como pueden ser los servicios logísticos.

⁶⁸ Entre otros, el ejemplo más representativo lo constituyen los trabajos en cadena.

española, sustentada claramente sobre actividades propias del sector agrícola y del turístico, se pueden encontrar innumerables ejemplos en los que la teleprestación de servicios resulta totalmente incompatible con las características básicas de la actividad laboral encomendada.

Ahora bien, esta situación en realidad no es una excusa válida para obviar la realidad productiva actual, en la que irrumpen cada vez con más fuerza y en ámbitos de actividad más variados, las nuevas formas de presencialidad flexible a las que se ha hecho referencia a lo largo de este trabajo. Lo que no se puede negar es que, carencia o insuficiencia de regulación equivale a desprotección y precariedad de los sujetos que desarrollan esta actividad, situación que, en pleno siglo XXI, resulta totalmente injustificada y no se debería desconocer.

Y es que el teletrabajo es ya una realidad que incide sobre múltiples actividades profesionales, tanto en el ámbito de la empresa privada como, incluso, en el de las administraciones públicas, y sobre el que ya resulta imprescindible concretar todos sus contornos.

Obviamente, el teletrabajo puede utilizarse como una vía de reducción de los accidentes de trabajo (sobre todo, en aquéllos ámbitos en los que, atendiendo a la naturaleza de las funciones realizadas, el accidente *in itinere* resulta ser el más frecuente), pero el legislador no debería desconocer que esta forma de organización del trabajo no excluye totalmente la posibilidad del trabajador de sufrir contingencias profesionales, por lo que, habida cuenta de los problemas interpretativos que esta situación puede plantear en la práctica, se deberían establecer medidas específicas de definición, prevención y actuación frente a las contingencias profesionales del teletrabajador al mismo tiempo que se perfilan los contornos del concepto de accidente de trabajo, así como también, la lista de enfermedades profesionales actualmente vigente, con el fin de dar respuesta a los problemas específicos de este colectivo.

Sin duda ha llegado el momento no sólo de delimitar con precisión los accidentes domésticos de los accidentes laborales en el ámbito del trabajo a distancia, sino también de actualizar la lista tasada de enfermedades profesionales, con el fin de introducir claridad y sencillez en el sistema, evitando tener que probar en cada caso concreto, la conexión directa que existe entre el tipo de enfermedad sufrido por el trabajador y sus condiciones laborales. Y es que sólo de esta manera se evitará que cualquier accidente laboral que comunique un teletrabajador quede manchado, sean cuales sean las circunstancias que concurran en el caso, por una inmediata sospecha de fraude, muy perjudicial a la hora de garantizar la correcta protección de este tipo de trabajador frente a las contingencias profesionales.

Mientras tanto no se puede olvidar el importantísimo papel que representa la negociación colectiva pues, es esta vía la que ante el escaso tratamiento que esta forma de organización del trabajo recibe en la legislación vigente, por el momento resulta ser más adecuada para establecer ciertos límites al teletrabajo, destinados a evitar, en la medida de lo posible, la exposición del trabajador a nuevos riesgos profesionales derivados del estrés o el aislamiento que esta forma de trabajo puede producir.

Así pues, la negociación colectiva no se puede descuidar en el ámbito del teletrabajo, fomentando la participación y representación sindical de este tipo de

trabajadores que, pese a su distinta ubicación, disfrutaran de exactamente los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales. Y es que, tanto en empresas privadas como en entidades y Administraciones públicas, parece ser el instrumento idóneo para limitar en el tiempo el periodo anual de teletrabajo (a por ejemplo, seis meses al año), o bien, para concretar un máximo de horas diarias de trabajo efectivo que pueden prestarse a distancia (por ejemplo, un 50%)⁶⁹. Se trata de estrategias a través de las cuales se intenta compatibilizar por una parte, el interés del trabajador a disfrutar de una prestación de servicios flexible con el fin de poder compaginar con facilidad sus obligaciones familiares con las laborales, y por otra, el cumplimiento adecuado del deber empresarial de tutelar la seguridad y salud de sus trabajadores previendo nuevos riesgos profesionales inherentes a esta forma de prestación de servicios antes de que dejen sentir sus efectos. En cambio no parece que la negociación colectiva pueda ayudar a establecer criterios que faciliten diferenciar el accidente doméstico del laboral, pues se trata de cuestiones que no están sujetas a la capacidad de decisión de los contratantes.

X. BIBLIOGRAFÍA

AAVV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000

AAVV, "Los beneficios y barreras de la adopción del teletrabajo", *Alta dirección*, 2008, n.º. 42, 2007, págs. 103 y ss.

AAVV, LUIS CARNICER, M.P. (Coord) "Factores explicativos de la difusión del Teletrabajo", *Economía Industrial*, n.º. 369, 2008, págs. 177 y ss.

AAVV, "*Lecciones de Seguridad Social*" (coord. M^a Belén García Romero), Editum, Murcia, 2016.

APARICIO GARCÍA-RISCO, G., "*La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público laboral*", tesis doctoral dirigida por Cabero Morán, E., Universidad de Salamanca, 2014, repositorio documental gredos (www.gredos.usal.es).

BELZUNEGUI ERASO, A., "El teletrabajo en España, acuerdo marco y Administración pública", *Revista Internacional de Organizaciones*, n.º. 1, 2008, pág. 129 y ss.

CABREJAS ARTOLA, M., "El teletrabajo", <http://cgrict.com/docs/TELETRABAJO-Margarita%20Cabrejas.pdf>.

CERVILLA GARZÓN, M.J., "El fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral a través del teletrabajo parcial: ¿opción u obligación?", en AAVV, "*Conciliación de la vida familiar y laboral y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*" (coord. Mella Méndez), Delta Publicaciones Universitarias, Madrid, 2015, págs. 521 y ss.

⁶⁹ Por ejemplo, con finalidad protectora, el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración General del Estado, con fecha 21 de marzo de 2007, todavía inconcluso recogía que la parte de la jornada laboral que se realizara bajo forma de teletrabajo no podría exceder el 40%. Pero adviértase que no todas las empresas permiten compaginar trabajo presencial y trabajo a distancia. Hoy en día son cada vez más aquellas que, con ánimo de ahorro, optan por suprimir su sede física y desarrollar íntegramente su actividad productiva "a distancia". Debe resaltarse que, atendiendo a la configuración actual de las causas que justifican un contrato de trabajo temporal, la necesidad de limitar el periodo anual durante el cual el trabajador presta sus servicios en régimen de teletrabajo, aunque se quiera establecer con la finalidad de evitar su exposición de ciertos riesgos laborales estrechamente vinculados al teletrabajo, por el momento no puede ubicarse en ninguna de las modalidades de contratación laboral temporal previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍEREZ, C., "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 3, nº. 4, octubre-diciembre 2015, revista digital de acceso abierto, págs. 1 y ss.

DEL REY GUANTER, S., y GALA DURÁN, C. "Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia", *Relaciones Laborales*, 2000, tomo I, págs. 445 y ss.

DÍAZ BERNARDO, L., "El teletrabajo y la seguridad y salud de los trabajadores: aplicación de la normativa específica en el domicilio del trabajador y la vigilancia y control de su cumplimiento", en AAVV, "*Estudios jurídicos de aproximación del derecho latinoamericano y europeo*" (dir. Acedo Penco, Á.), Dykinson, Madrid, 2014, págs. 79 y ss.

DURÁN LÓPEZ, F., "Globalización y relaciones de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 92, 1998, pág. 871 y ss.

GALLARDO MOYA, R. "*El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*", Ed. Ibidem, Madrid, 1998.

IZQUIERDO CARBONERO, F.J., "El teletrabajo", *Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Cuadernos prácticos*, 2006.

LÓPEZ ANIORTE, M.C., "*La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de Trabajo*", Laborum, Murcia, 2003.

LUIJÁN ALCARAZ, J., "El trabajo a domicilio" en AAVV, "*Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*", (Coordinadores, Luis Miguel Camps Ruiz, Juan Manuel Ramírez Martínez, Tomás Sala Franco), Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

MELLA MÉNDEZ, L., "La seguridad y salud en el teletrabajo", en AAVV, "*Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*" (coord. Villalba Sánchez y Mella Méndez), Aranzadi, Pamplona, 2015, págs. 171 y ss.

MONSALVE CUÉLLAR, M.E., "La transformación del teletrabajo. El teletrabajo en Colombia", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, nº. 1, 2016, págs. 232 y ss.

MORGADO PANADERO, P. "El Teletrabajo, nueva forma de prestación de servicios (avance jurisprudencial)", *Actualidad Laboral*, n.º 16, 2004, pág. 1913.

RODRIGUEZ SAÑUDO, GUTIÉRREZ, F., "La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral", en AAVV, CRUZ VILLALÓN (Coord.), *Trabajo autónomo y trabajo subordinado en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. "La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral", en AAVV, "*Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*", Tecnos; Madrid, 1999. págs. 109 y ss.

SABADELL I BOSCH y GARCÍA GONZÁLEZ. G., "La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo", *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, nº. 4, 2015 (ejemplar dedicado a <<Prevención de riesgos laborales: tendencias en tiempos de crisis>>), págs. 38 y ss.

Versión digital. <http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>.

SELLAS I BENVINGUT, R., *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, Aranzadi editorial, Pamplona, 2001.

SELMA PENALVA, A., “*Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “*Nuevas tecnologías y relaciones laborales*”, Aranzadi, Pamplona, 2002.

THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, CES, Madrid, 2000.

TOSCANI JIMÉNEZ, D., “La presunción de laboralidad del accidente sufrido en tiempo y lugar de trabajo”, *Revista Capital Humano*, nº. 228, enero 2009, págs. 112 y ss.

- “Los accidentes sufridos fuera del lugar de trabajo habitual o en misión”, *Revista de Gestión práctica de Riesgos Laborales*, nº. 28, 2006, págs. 26 y ss.