EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO: RETOS Y PERSPECTIVAS

ACCIDENT AT WORK IN TELEWORKING: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Alba García Torres
Profesora Contratada Doctora de la Universidad de Oviedo
garciatalaba@uniovi.es

Palabras clave: Accidente de trabajo, Teletrabajo, Presunción de laboralidad, Persona teletrabajadora.
Key Word: Accident at work, teleworking, Labour presumption, Teleworking person.

Resumen: En este trabajo se realiza un análisis del accidente de trabajo en la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo. Para ello, se realiza un análisis de los elementos configuradores del concepto de accidente de trabajo, en especial de la presunción de tiempo y lugar de trabajo, para analizar su adecuación a las distintas modalidades de teletrabajo, pues ni la Ley de Trabajo a Distancia, ni la normativa de Seguridad Social ofrecen una solución a las posibles controversias que se pudieran plantear en esta materia.

Abstract: In this work, it is carried out an analysis of the work accident in the modality of teleworking services. For this, it is realized an analysis of the elements that configure the concept of work accident, a legal figure of eminently jurisprudential construction, especially the presumption of time and workplace, to analyze its adaptation to the different modalities of teleworking, since neither Labor Law, nor the social security regulations offer a solution to the possible controversies that could arise in this matter.

Sumario: I. EL NUEVO MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO: LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA. II. EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO: ALGUNAS PRECISIONES JURISPRUDENCIALES. III. EL ALCANCE DE LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD EN EL ACCIDENTE TRABAJO: ¿QUÉ ES EL «TIEMPO»Y «LUGAR» DE TRABAJO EN EL TRABAJO A DISTANCIA? IV. EL ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE EN EL TELETRABAJO. V. CONCLUSIONES.

I. EL NUEVO MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO: LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, se conceptualiza como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo, sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos. Sin embargo, esta fórmula se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones laborales que se caracterizan por el implemento generalizado de las nuevas tecnologías.

A pesar de que su incremento ha sido constante en las últimas décadas, en España la generalización del teletrabajo trajo su causa principal en la situación derivada de la crisis sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2, que conllevó la aprobación de urgencia del Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19[1].

A pesar de que la adopción de estas medidas eran necesarias para contener y frenar la expansión de la pandemia, su implementación *forzosa* se tradujo en una suerte de desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras, ya que la situación de urgencia no permitió una regulación prolija que tuviera en cuenta todos los extremos de estas nuevas modalidades de organización de la prestación de servicios. Por ello, se requiere un esfuerzo legislativo para trasladar a estas nuevas realidades el carácter tuitivo del derecho del trabajo, en la medida en que se ha visto que el teletrabajo no va a ser una situación coyuntural, sino que se está instaurando como elemento estructural en muchos sectores.

En la actualidad, más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que la prestación de servicios se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. Esta nueva concepción de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un «lugar» y un «tiempo» determinado. Si bien la Ley 10/2021, de 9 de julio, de

1 El citado Real Decreto-ley supuso la incorporación al TREBEP del artículo 47 BIS —*«Teletrabajo»*— el cual define el teletrabajo como *«aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación»*. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento (art.47 BIS TREBEP apartados 2 y 3).

trabajo a distancia, trata de dar cobertura a esta nueva realidad, siguen persistiendo lagunas o imprecisiones en su régimen que a buen seguro causara una alta litigiosidad, en la medida en que no se ha incluido una regulación específica para determinar la jornada de trabajo en el teletrabajo. Esta omisión no solo afecta a la vertiente que fija las condiciones de trabajo, en sentido estricto, sino que puede alcanzar otras vicisitudes de la relación laboral, como la relativa al accidente de trabajo, cuya regulación no ha sido adecuado a este nuevo escenario y sigue rigiéndose en exclusiva por el artículo 156 de TRLGSS, que remite al «tiempo y lugar de trabajo» para delimitar el ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad de los accidentes[2].

En este contexto, no debe olvidarse que uno de los objetivos principales con lo que se generaliza el teletrabajo, más allá del ahorro de costes y reducir los riesgos en los desplazamientos, es la flexibilización del tiempo de trabajo. En efecto, la posibilidad de ordenar el tiempo de trabajo de manera libre tiene mayor peso, incluso, que la elección del lugar dónde se desarrolla la prestación[3]. Por ello, se puede afirmar que uno de los principios definitorios de esta modalidad de prestación de servicios es el principio de libertad de gestión del tiempo de trabajo, en el que es el teletrabajador quien elige cómo distribuir su tiempo de trabajo, siempre con el debido respeto a las jornadas máxima diaria y semanal[4].

A pesar de que el régimen legal del teletrabajo no esté concluido, el nuevo marco de regulación incluye definiciones que resultan útiles para delimitar o precisar cuestiones posteriores. En concreto, el artículo 2 establece que debe entenderse como Trabajo a distancia: «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular»; Teletrabajo: «aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación»; Trabajo presencial: «aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa».

El legislador podía haber seguido las directrices fijadas en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo y definir el trabajo a distancia como «una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales», pero en lugar de ello se refiere a un lugar elegido por la persona trabajadora. A mayor abundamiento, cuando se define el «trabajo presencial», se dice que es el que se realiza, no sólo en el centro de trabajo, sino también en otro «lugar determinado por la empresa», como un telecentro o un centro de recursos compartidos, lo que llevaría a pensar que si el trabajado realiza su prestación de servicios desde

2 *Vid*. Gala Durán, C., «La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020), *La Administración práctica: enciclopedia de administración municipal*, n.º 7, 2021, pp. 167-168.

3 *Vid*. Arruga Segura, M.ª C., «Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular», *Revista derecho social y empresa*, n.º 15, 2021.

4 *Vid*. Cañadas Sánchez, F. J., «Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral», *Tesis Doctoral*, Granada, Universidad de Granada, 2017.

una de estas localizaciones, por voluntad del empresario, no quedaría amparado por la regulación de la Ley 10/2021[5].

Por lo demás, la Ley 10/2021, establece los requisitos necesarios para poder acogerse a esta modalidad de prestación de servicio, precisándose un acuerdo *ad hoc* denominado, «acuerdo de trabajo a distancia» (art. 6), reproduciendo a estos efectos los postulados Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Dicho acuerdo deberá formalizarse necesariamente por escrito. A falta de modelo oficial, se admite su suscripción tanto en el propio contrato de trabajo, o incluso como documento anexo al mismo, y en cualquier momento de la relación de trabajo, de tal manera que nada impide su articulación cuando la persona trabajadora se encuentre ya prestando servicios en el seno de la empresa[6].

El acuerdo de trabajo a distancia tendrá un contenido mínimo obligatorio, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos (art.7), conforme al cual se deberá reflejar: a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos; b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación; c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad; d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso; e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial; f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia; g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso; h) Medios de control empresarial de la actividad; i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Además, en lo relativo al tiempo de trabajo la ley prevé que de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y respetándolos tiempos de disponibilidad obligatoria a normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla el trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servi-

5 *Vid*. Thibault Aranda, X., «Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica», en vv.aa., Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dir.), *El Trabajo a Distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p.104.

6 *Vid*. Ron Latas, Ricardo Pedro, Lousa Arochena, J.F., *El trabajo a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Anuario de Facultade da Universidad da Coruña, Vol. 25, 2021, p. 282-283.

cios establecido (art.13), debiendo contar con un sistema de registro horario que refleje fielmente el tiempo se dedica a la actividad laboral, incluyendo el momento de inicio y finalización de la jornada (art.14). Junto a estas previsiones se reconoce el derecho de los teletrabajadores a la desconexión digital (art.18).

II. EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO: ALGUNAS PRECISIONES JURISPRUDENCIALES

El nuevo marco normativo que regula el teletrabajo, como ya se anunció en el epígrafe anterior, no introduce ninguna especialidad en materia de «accidente de trabajo», por lo que para su análisis y delimitación hay que seguir acudiendo a las reglas generales previstas en el artículo 156 de TRLGSS. Así, en sus apartados 1 y 3 se establece 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» y «se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo».

El silencio legislativo sobre las contingencias profesionales genera grandes dificultades interpretativas[7]. La adecuación de la definición legal a este sector hace necesario redefinir todos los extremos, y elementos, que componen el propio concepto de accidente de trabajo, siendo su conceptualización general ya de por si compleja, vinculada a una construcción jurisprudencial extensísima, y no siempre uniforme, sobre sus inclusiones, exclusiones, aclaraciones, presunciones[8].

Para ello, se hace preciso analizar de manera individualizada los elementos propios de la definición legal: lesión corporal y nexo causal. Para que exista accidente de trabajo el primer elemento que debe producirse en la «lesión corporal», entendida —conforme un largo devenir jurisprudencial— de una manera amplia y flexible, que no solo incluye las lesiones típicas producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las producidas por un deterioro lento y progresivo, típico de las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos[9] e incluso a las enfermedades de súbita

7 *Vid*. San Martín Rodríguez, Á., «Los principales retos del accidente de teletrabajo», en vv.aa., Monereo Pérez, J.L. (Pr.), *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Vol.1, pp.327-334.

8 *Vid*. Moreno Romero, F., «Accidente de Trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo», en vv.aa., Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dir.), *EL Trabajo a Distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p.486.

9 *Vid*., entre otras, STS 15 de junio de 2010 (rec. 2101/09); 24 de febrero de 2014 (rec. 145/13); 23 de junio de 2015 (rec.944/14).

aparición o desenlace[10]. Por tanto, la expresión «lesión corporal» debe entenderse como cualquier alteración de la salud, integrando cualquier patología producida por cualquier circunstancia que traiga su causa o sea consecuencia del trabajo[11].

Si bien el concepto de «lesión corporal» es extrapolable sin mayores dificultades al ámbito del teletrabajo, mayores problemas plantea precisar el nexo de causalidad entre la lesión sufrida y el trabajo, delimitando cuales proceden de la actividad laboral y cuales son accidentes «domésticos», ya que la extensión del teletrabajo ha difuminado los límites de qué se considera accidente laboral o accidente común o doméstico.

Aun así, debe descartarse una posible restricción del accidente común a aquellas lesiones debidas a 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[12]. Por ello, parece que cobra una especial relevancia la naturaleza de las lesiones sufridas, debiendo hacerse un esfuerzo mayor por precisar la conexión exacta y real entre aquellas y las actividades encargadas (*v.gr*. resulta obvio que el nexo de causalidad entre la lesión y el trabajo queda roto si se presentan quemaduras por aceite o cortes con un cuchillo en una persona que desarrolla una labor informática).

La necesidad de que concurra un nexo causal entre lesión y trabajo se codifica en la ley mediante la fórmula «con ocasión o por consecuencia» del trabajo. Por ello, no solo debe producirse la lesión si no que esta debe estar relacionada con el trabajo que se ejecute por cuenta ajena, bien porque el mismo sea el origen directo e inmediato de la lesión, bien porque la contingencia sobrevenga con motivo de ese mismo trabajo[13]. La jurisprudencia ha entendido que la codificación legal incluye una cláusula estricta [«por consecuencia»] que implica que el trabajo sea la verdadera «causa» por la que se produce el accidente y una fórmula más amplia o relajada [«con ocasión *de*»] que no exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando tan solo excluida del carácter laboral la ocasionalidad pura. Por ello, se puede concluir que la expresión «con ocasión» se describe una condición [aquello sin lo que —*sine qua non*— no se produce el accidente], más que una causa en sentido estricto[14].

En definitiva, la idea del precepto, y la interpretación dada por doctrina y jurisprudencia, es que no solo «el acto de trabajo en sentido estricto», conlleva la clasificación como accidente de trabajo, sino también todo acontecimiento que tenga alguna conexión con el trabajo, cualquiera que sea su causa última[15]. Sin duda en el teletrabajo

10 *Vid*., por todas, STS 28 se septiembre de 2000 (rec. 3690/99).

11 *Vid*. Moreno Romero, F., *op.cit*. p.487.

12 *Vid*. Selma Penalva, A., *op.cit*., p. 143.

13 *Vid*., por todas, STS de 7 de febrero de 2001 (rec. 132/00).

14 *Vid*., entre otras, SSTS 27 de febrero de 2008 (rec. 2716/06); 27 de enero de 2014 (rec. 3179/12); 24 de febrero de 2014, (rec. 145/13); 06 de julio de 2015, (rec. 2990/13); 23 de junio de 2015, (rec. 944/14).

15 *Vid*. García Murcia, J., «El continúo desbordamiento y expansión del concepto de accidente de trabajo», en vv.aa., *Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales, IV Congreso In-*

a domicilio la conceptualización de «con ocasión de» permitirá resolver en términos afirmativos muchos interrogantes sobre si concurre o no el accidente de trabajo, en la medida en que al manejar un concepto amplio de la causalidad van a adquirir relevancia muchos actos realizados en el domicilio del trabajador y por tanto en su espacio privado, sin los cuales el trabajo no podría efectuarse[16].

Mayores dificultades se van a presentar aún a la hora de establecer la conexión entre el trabajo y las lesiones, en aquellos supuestos que no se trate de un acto súbito y violento de un agente exterior, si no de enfermedades o menoscabos de la salud (*v.gr*. infartos, ictus, desprendimientos de retina), en los que inevitablemente tendrá una gran importancia a la hora de establecer si es un accidente de trabajo el juego de la presunción —tiempo y lugar de trabajo— recogida en el artículo 156.3 TRLGSS (*vid*. *infra*). El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco[17] calificó como accidente laboral el infarto mortal que sufrió un comercial cuando estaba trabajando desde casa y acababa de iniciar su jornada de trabajo[18].

Esta es la primera vez que un infarto producido mientras se teletrabajaba es considerado accidente laboral en nuestra doctrinal judicial. Así, en los antecedes de hecho se relata que el trabajador había estado de baja los días previos por una incapacidad temporal derivada de contingencias comunes —corte en un dedo por accidente doméstico— pero el día que se produce el infarto agudo de miocardio por el cual fallece se encontraba en su domicilio y se produjo en tiempo de trabajo (en torno a las 8.30 de la mañana). La sentencia constata que el trabajador realizaba labores de comercial, realizando visitas programadas a clientes en la zona y que al no contar con oficina física realizaba los trabajos administrativos desde su propio domicilio.

El Tribunal entiende que se desencadena un hecho súbito en tiempo y lugar de trabajo, por lo que el trabajador se ve favorecido por la presunción «iuris tantum» de accidente de trabajo que contiene el artículo 156.3 TRLGSS, y que la Mutua demandada no ha logrado destruir, ateniéndonos al propio relato fáctico de la sentencia.

El trabajador, continua la Sala, realizaba parte de su cometido laboral en su propio domicilio (considerado a estos efectos lugar de trabajo). Por ello, «al haberse desencadenado el infarto en tiempo de trabajo, debe presumirse *"ex lege" que el finado estaba llevando a cabo en su domicilio alguno de esos cometidos administrativos que formaban parte de su prestación de servicios, lo que exige calificar el fallecimiento como un accidente de trabajo»*[19]. Por tanto, concluye la sentencia, es la parte que niega la

ternacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Tomo I, 2020, p. 39 y ss.

16 *Vid*. Moreno Romero, F., *op.cit*. p.489.

17 *Cfr*. STSJ País Vasco 1075/2020, de 15 de septiembre de 2020.

18 Sobre la conceptualización del infarto como accidente de trabajo y teletrabajo, *vid*. Poquet Catalá, R., «El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo», *e- Revista Internacional de la Protección Social*, n.º 2, 2021, p. 162- 164.

19 Cabe señalar que una vez determinado por el TSJ del País Vasco que en este supuesto opera la presunción de laboralidad el resto del pronunciamiento en torno a la consideración de los infartos de miocardio y su conexión con el trabajo sigue la doctrina general del Tribunal Supremo en la materia. Por lo que el elemento del trabajo a distancia solo se valora a la hora de delimitar

contingencia profesional del óbito la que debe desplegar la actividad probatoria que permita afirmar que la actividad llevada a cabo en el domicilio no tenía nada que ver con el cometido profesional del trabajador. Pese a que la actividad realizada en el domicilio por el trabajador no fuera preponderante, lo cierto es que al menos una parte de sus obligaciones laborales las realizaba habitualmente desde su domicilio, de manera que debe presumirse que las estaba llevando a cabo en lugar y tiempo de trabajo al producirse el episodio cardíaco.

Siguiendo esta primera sentencia, el pasado 12 de noviembre de 2020, el Juzgado Social de Girona dictaminó que el domicilio era el lugar de trabajo, en el supuesto de un trabajador que sufrió un ictus mientras se encontraba teletrabajando en su casa[20].

III. EL ALCANCE DE LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO: ¿QUÉ ES EL «TIEMPO» Y «LUGAR» DE TRABAJO EN EL TRABAJO A DISTANCIA?

En la calificación del accidente de trabajo ha jugado siempre un papel esencial la cláusula de cierre que utiliza el artículo 156.3 TRLGSS que determina que «se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufre el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo»[21]. La presunción *iuris tantum* codificada en el citado artículo parece —por la línea jurisprudencial iniciada en la materia— que va a seguir siendo determinante en la calificación del accidente de trabajo también en el teletrabajo o en el trabajo a distancia.

Sin embargo, el alcance de la presunción va a ser más problemático de determina en este sector, ya que los elementos constitutivos de la misma —«tiempo» y «lugar de trabajo»— se desvirtúan, al menos desde la concepción clásica, en esta nueva modalidad de prestación de servicios. Máxime cuando uno de los rasgos definitorios de esta modalidad es la flexibilidad horaria, en función de las necesidades y la voluntad de la persona trabajadora.

que debe entenderse por «tiempo» y «lugar de trabajo».

20 Para un análisis pormenorizado de esta sentencia, *vid*. Gala Durán, C., «La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020), La Administración práctica: enciclopedia de administración municipal, núm.7, 2021.

21 *Vid*. Moreno Romero, F., *op.cit*. p. 490.

Aun así, cabe afirmar, en primer término, que la presunción de accidente de trabajo ocurrido «en tiempo y lugar de trabajo», debe aplicarse siempre y sin excepción, cualesquiera que sean las características que rodeen la prestación de servicios, y es 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 de la propia trabajadora, no influye en la aplicación de la presunción, que surtirá todos sus efectos independientemente de cuál sea el lugar de prestación de servicios[22].

Partiendo de esta premisa, será entonces la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, o incluso, la propia entidad empleadora, la que debe probar que no existe conexión alguna entre el menoscabo de la salud y el trabajo, intentando demostrar el carácter común de las lesiones sufridas, lo cual es evidente que resulta especialmente complejo en aquellos supuestos en los que el accidente haya acaecido en el domicilio del trabajador, protegido por las garantías constitucionales del derecho a la intimidad personal y la inviolabilidad del domicilio (art. 18. 1y 2 de la CE).

En este contexto, cobra una especial relevancia determinar si el «lugar» de trabajo debe limitarse solo a la estancia o puesto en el que desarrolla la actividad laboral —y que haya podido ser evaluada desde la perspectiva de la prevención de riesgos por la empresa— o si engloba también a otras estancias del domicilio del trabajador, lo que hace posible la movilidad por el domicilio a otras habitaciones, baño, cocina, terrazas, patios, etc. Si se traza un paralelismo con el trabajo presencial se puede observar que la «unidad» de referencia entonces es la empresa o el centro de trabajo y no el despacho o el puesto delimitado —en analogía con la habitación del domicilio—. De esta manera, la posible movilidad por el domicilio no debe condicionar la calificación del accidente de trabajo siempre que ocurra en tiempo de trabajo. Por tanto, con esta interpretación flexible, amplia y razonable, el elemento condicional básico será el tiempo de trabajo y además actuará como elemento indiciario la tipología de la lesión[23].

Más problemas planteará el hecho de que la lesión se produzca fuera del lugar destinado a teletrabajar en el acuerdo (*v.gr*. cuando vamos a teletrabajar a una segunda residencia cuando en el acuerdo de teletrabajo se ha fijado como lugar de trabajo el domicilio habitual)[24]. Sin embargo, no parece descartable que los tribunales pudieran mantener una interpretación amplia en torno al concepto de domicilio habitual, habida cuenta que la jurisprudencia más reciente en la materia tiende a un concepto extensivo del mismo, para aumentar la protección del trabajador.

Así, el Tribunal Supremo ha entendido que, conforme a lo establecido en el artículo 3.3 del Código Civil, la interpretación de las normas «debe adaptarse a la realidad social», por lo que «a la vista de la evolución de las nuevas formas de organización del trabajo y de la propia distribución de éste en el hogar familiar» se debe modular el

22 *Vid*. Selma Penalva, A., «El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas», *Temas Laborales*, n.º 134, 2016, pp. 142-143.

23 *Vid*. Moreno Romero, F., *op.cit*., p.494.

24 *Vid*. Gala Durán, C., *op.cit*., p. 167-168.

propio concepto de domicilio, que puede alcanzar «tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto como la residencia habitual a efectos de trabajo» [STS 26 de diciembre de 2013 (Recurso núm. 2315/2012)]. Bien es cierto que en la Sentencia citada se hacía referencia al concepto de domicilio en relación con un accidente in itinere para determinar el lugar de partida y regreso desde el centro de trabajo[25].

Sin embargo, lo relevante de la doctrina contenida en este fallo judicial es la necesidad de ajustar los conceptos normativos a la nueva realidad social, para que se mantenga la voluntad del legislador en el tiempo presente. Y que, en este caso, se concreta en la protección del trabajador respecto a los accidentes de trabajo. Por esa razón, no parece que desvirtué la finalidad última del artículo 156.3 del TRLGSS un concepto amplio respecto de domicilio de la persona trabajadora (incluyendo el domicilio legal, la residencia habitual o incluso segundas residencias) si realmente se estaba desarrollando la prestación[26].

Si bien la opción, aparentemente, más extendida del trabajo a distancia es el teletrabajo a domicilio, no se puede olvidar que «el trabajo remoto permite que existan tantos tipos de teletrabajo como lugares en donde se realiza la prestación de servicios»[27]. La propia definición legal permite esta concepción amplia del trabajo remoto, al reconocer en su articulado que es trabajo a distancia la realización de la actividad laboral que se desarrolla «en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta». De estas previsiones legales, la doctrina infiere que existen tres grandes modalidades de trabajo a distancia: el teletrabajo a domicilio —que ya ha sido analizado—, el teletrabajo en oficinas remotas y, por último, teletrabajo móvil o *telework on the road*.

La modalidad de trabajo en oficinas remotas engloba diferentes lugares de trabajo, como los centros de recursos compartidos, los telecentros u oficinas satélites y *telecottages*. El telecentro es una oficina a distancia, dotada de los medios informáticos y de telecomunicación necesarios para el uso regular u ocasional por los teletrabajadores, que se presenta como alternativa al despacho en casa. El telecentro, centro vecinal o centro de recursos compartidos puede acoger a varios teletrabajadores que tengan el mismo estatuto, ya sean todos subordinados o autónomos; que realicen actividades parecidas o diferentes; o que tengan algún tipo de conexión entre ellos o no, según se trate de trabajadores que dependan del mismo empleador o de varios, y/o de trabajadores autónomos que tengan o no el mismo cliente[28]. De un modo semejante, los denominado centros u oficinas satélites[29] son instalaciones de las empresas alejadas

25 *Vid*. Poquet Catalá, R., «El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo», *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n.º 2, 2021, p.174.

26 *Vid*. Poquet Català, R., «Accidente de trabajo in itinere en el teletrabajo: su difícil conjunción, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, n.º 4, octubre-diciembre de 2017, p. 53.

27 *Vid*. Sierra Benítez, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011, p. 52.

28 *Vid*. Hibault Aranda, J., «El teletrabajo», *Acciones e investigaciones sociales. Escuela Universitaria de Estudios Sociales de la Universidad de Zaragoza*, n.º 8, 1998, p.212.

29 Es cierto que desde un punto de vista dogmático el desarrollo de la prestación de servicios en oficinas satélites no debería ser considerado trabajo remoto o trabajo a distancia, ya que la realización del trabajo se lleva a cabo en la sede de la propia empresa, aunque no sea el centro

de las sedes o centros organizativos, donde acuden los trabajadores que viven en sus proximidades, aunque conectadas a las mismas por vía telemática[30].

Esta modalidad no conlleva un esfuerzo interpretativo desde la perspectiva de determinar qué es «lugar de trabajo», y cuando despliega sus efectos la presunción. Bajo esta modalidad de trabajo a distancia es sencillo para el empresario controlar dónde y cuándo se trabaja y someter a un control el registro de la jornada. De hecho, algunos autores han asimilado esta situación al centro de trabajo, toda vez que el trabajador a distancia se regirá por las mismas normas sobre jornada que la empresa en la que se teletrabaja, conllevando una «menor flexibilidad en la gestión del tiempo por parte del teletrabajador» que en otras modalidades de trabajo a distancia[31].

Más complejo resulta establecer el régimen del teletrabajo móvil, denominado también *telework on the road o workshifting*. Esta modalidad se caracteriza por la posibilidad de alternar el lugar de trabajo, careciendo la persona teletrabajadora de un lugar habitual para el desempeño de la actividad laboral. El problema principal de esta modalidad es que la regulación contenida en la Ley 10/2021, no resulta útil, en la medida en que las personas teletrabajadoras no van a poder especificar previamente en el acuerdo de trabajo a distancia el lugar de desarrollo de la prestación laboral, por lo que uno de los elementos clave en la presunción del artículo 156 del TRLGSS no es posible de determinar.

Para poder lograrlo, algún autor propone la necesidad de emitir partes semanales en los que concrete, con anticipación, cuál va a ser el lugar previsto de desarrollo de la prestación laboral por parte de los trabajadores móviles[32]. De esta forma, podría 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[33].

Sin embargo, esta exigencia podría suponer una interferencia en la propia filosofía del *workshifting* que —como ya se adelantó— se basa en permitir al personal que elija el lugar y el momento para llevar a cabo sus tareas habituales, tratando con ello de mejorar la efectividad y el rendimiento de trabajo, entendiéndose que estos se ven incrementados si no deben adaptarse a un horario y ubicación determinada previamente por la empresa. Para estas nuevas modalidades de prestación de servicios el trabajo no es el sitio físico, ni el horario, sino el resultado final del esfuerzo, idea que se ha plasmado en la propia literalidad de la ley al permitirse la flexibilidad horaria. Por ello, parece excesivo afirmar que, habida cuenta de la situación, sería inaplicable, en cualquier caso,

---

de trabajo principal. Aun así, esta precisión es indiferente a los efectos que se persiguen con esta disertación, que lo que trata de analizar es la conceptualización de «lugar de trabajo», a fin de delimitar el ámbito subjetivo de la presunción de accidente de trabajo contenida en el artículo 156.3 TRLGSS.

30 *Vid*. Sierra Benítez, E. M., *op.cit*., p. 76.

31 *Vid*. Sierra Benítez, E. M., *op.cit*., p. 176.

32 *Vid*. Cervilla Garzón, M.ª J. y Jover Ramírez, C., «Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, n.º 4, octubre-diciembre 2015, p. 20.

33 *Vid*. Selma Penalva, A., *op.cit*., p. 146.

la presunción de laboralidad de los accidentes acaecidos en esta modalidad, debiendo vincular la acción de la presunción al otro elemento constitutivo de la misma: esto es, al tiempo de trabajo.

Máxime cuando el desarrollo del *workshifting* se suele realizar a través de una conexión directa con el sistema informático central de la empresa, quien llevará a cabo «una supervisión y dirección remota»[34], a través de lo que algunos autores han denominado «dispositivo de presencia»[35], que permite un permanente contacto en la distancia, con la misma intensidad que si se realizase su actividad en el centro de trabajo. Este sistema garantiza una monitorización permanente, incluido el horario de trabajo, haciendo un control exacto de la duración de la prestación de servicios, incluidas las pausas y los descansos obligatorios[36].

Por ello, a estos efectos, resulta más determinante precisar que se entiende por «tiempo de trabajo». Como ya se anunció, no existen en la Ley 10/2021 cláusulas específicas sobre el tiempo de trabajo en el teletrabajo, más allá del derecho a flexibilizar el horario de la prestación de servicios establecido, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre descansos (art. 13) y con la obligación de registro de inicio y fin de la jornada (art.14).

Aun así, no siempre resulta posible, o sencillo, determinar realmente qué es tiempo de trabajo en la prestación a distancia. De esta manera, se hace evidente la importancia que cobra la ordenación jurídica del tiempo de trabajo, emergiendo su concreción como uno de los aspectos fundamentales de su régimen, ya no solo en materia de jornada, sino también en períodos de descanso, permisos y vacaciones, así como la vigilancia de la seguridad y salud de los trabajadores a distancia[37].

En este sentido, debe de tenerse en cuenta, nuevamente, que la realidad del teletrabajo es muy diversa, ya que son posibles prácticas en las que lo único exigible sea el resultado, con independencia de la distribución del tiempo, y otras en las que, por el tipo de actividad, se deban cumplir horarios concretos. Si bien en ambos casos la persona asalariada debe cumplir con determinadas funciones en su domicilio utilizando la tecnología en idénticas condiciones que, si se encontrara en el centro de trabajo, no es lo mismo que a dichos efectos goce de total libertad horaria que deba adecuarse a la distribución del tiempo de trabajo pactada. E, incluso, es posible un tercer escenario: la

34 *Vid*. Padilla Meléndez, A. «El teletrabajo como Sistema de Aspectos en el Contexto de las Organizaciones Actuales: Concepto, Perspectivas de Futuro y Aplicación al Turismo», en vv.aa, *Teletrabajo. Una visión multidisciplinar actas del I Congreso de Turismo y Teletrabajo*, 1998, p. 11-26.

35 *Vid*. Mella Méndez, L., «Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora», Revista Derecho Social y empresa, n.º 6, 2016, p. 16 y 17.

36 *Vid*. Thibault Aranda, J., *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, n.º 12, 2020, p. 10.

37 *Vid*. Gil Plana, J., «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», en vv.aa., Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dir.), *EL Trabajo a Distancia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp.230-231.

existencia de límites temporales con flexibilidad pactada [STSJ Cataluña de 15 de enero de 2019 (rec. 5609/2018)].

El trabajador podrá tener una jornada todo lo flexible que se quiera, pero por imperativo legal y aun con flexibilidad de fórmulas, la jornada y las horas de trabajo deben estar registradas[38]. En este escenario, cobran especial relevancia -como ya se señaló- los mecanismos de control de la jornada, a los efectos de poder constatar que efectivamente el teletrabajador se encontraba dentro de su jornada de trabajo (incluido el tiempo de descanso considerado como tiempo de trabajo efectivo, tal y como pasa generalmente con la denominada «pausa para el bocadillo», pero excluyendo en cambio los desplazamientos dentro de la jornada para cumplir con encargos personales como, por ejemplo, acudir al médico).

Los datos derivados del mecanismo de control o de registro de la jornada serán fundamentales a la hora de determinar si el accidente se ha producido dentro del tiempo de trabajo[39], habida cuenta de que como antes se señaló, la propia Ley 10/2021, permite la flexibilización horaria (art.13), que en muchos supuestos conlleva que un amplio margen de decisión por parte del trabajador, que puede decidir realizar la prestación de servicios en cualquier momento del día o de la noche, incluyendo fines de semana, según sean sus preferencias personales[40].

Atendiendo a las circunstancias especiales en las que se desarrolla la prestación de servicios del teletrabajo parece necesaria una clasificación de los tiempos —y así podría concretarse en la negociación colectiva o en los acuerdos de teletrabajo— en los que se descompone la jornada para establecer en cuales de ellos opera la presunción: tiempo de trabajo efectivo, disponibilidad y desconexión[41].

Si bien en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, que regula la jornada de trabajo, no se hace distinción alguna sobre esta cuestión hay otras normas que aluden -al menos- a la desconexión digital de manera expresa. Así, el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, establece que: «1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar (…) 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores (…) En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

38 *Vid*. Moreno Romero, F., *op.cit*., p. 497.

39 *Vid*. Gala Durán, C., «La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social nº3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020)», *La Administración práctica: enciclopedia de administración municipal*, n.º 7, 2021, p. 167-168.

40 *Vid*. Selma Penalva, A., *op.cit*., p. 145.

41 Sobre el tiempo de trabajo, *vid*. García Murcia, J., *Tiempo de Trabajo*, Teoría & Derecho. Revista De Pensamiento jurídico, n.º 4, 2020, p. 111–124.

También en la normativa europea encontramos una primera definición de tiempo de trabajo. Así, el artículo 1.3 de la Directiva 2003/88/CE que lo define como «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo a disposición del empresario y en el ejercicio de sus funciones». Esta definición, a los efectos que nos interesan ahora de diferenciar entre tiempo de trabajo y disponibilidad en el teletrabajo, es poco resolutiva, ya que exige, no sólo el hecho de estar a disposición del empresario sino también «permanecer» en el puesto de trabajo, que en estos supuestos sería el domicilio del trabajador o el lugar consignado por este en el acuerdo de teletrabajo[42].

La jurisprudencia y la negociación colectiva ha querido ver el tiempo de disponibilidad como una suerte de «tertium genus» entre el tiempo de descanso y el de trabajo efectivo. Sin embargo, no está resuelta la compatibilidad entre la disponibilidad pactada en el contrato de trabajo y la desconexión digital. Además, la jurisprudencia ha sido cambiante en este respecto, si en un estadio inicial se consideraba que el tiempo de disponibilidad durante el cual el trabajador debe permanecer en contacto sin obligación de hallarse presente en el lugar de trabajo, no es considerado tiempo de trabajo, salvo en aquellos periodos empleados en proporcionar servicios después de una llamada (STJUE de 3 de octubre de 2000, C-303/98, Asunto Simap).

Sin embargo, más recientemente, se ha sostenido que no se puede considerar tiempo de descanso el tiempo de disponibilidad que obligaría eventualmente a un trabajador a responder a las convocatorias de su empresario en un plazo prestablecido, lo que restringe considerablemente la posibilidad de desempeño de otras actividades personales (STJUE 21 de febrero de 2018, C- 518/15, Asunto Matzak). Matizando esta cuestión, la STJUE de 5 de octubre de 2004 (C-397/2001, Asunto Bernhard Pfeiffer y otros), declaró la incompatibilidad con el Derecho de la Unión de una norma nacional que permitiera de algún modo la existencia de periodos de disponibilidad por encima de la jornada pactada, aun asumiendo que estos periodos no siempre son de trabajo efectivo, sino que a veces no existe actividad laboral alguna.

Con esta indefinición legal de los tiempos se hace más complejo determinar en qué momento opera la presunción recogida en el artículo 156. 3 TRLGSS. Habida cuenta de esta situación debe acudirse a criterios jurisprudenciales que, sin ser extrapolables automáticamente, pudieran discernir cual sería el devenir jurisprudencial en la materia. Aquí tendría relevancia la doctrina contenida en la STS de 6 de marzo (rec. 3415/05) que distingue entre tiempo de trabajo, tiempo de disponibilidad y descanso, aplicado al accidente de trabajo en misión en el sector transporte[43].

La doctrina judicial entiende que durante el tiempo de trabajo se está en el lugar de trabajo, a disposición del empresario en el ejercicio de las tareas normales, realizando funciones complementarias o en periodos de espera. En el tiempo de disponibilidad no se permanece en el lugar de trabajo, pero se está disponible para responder a posibles instrucciones que ordenen emprender o reanudar la prestación de servicios. El tiempo

42 *Vid*. Rodríguez Hernández, J., «El derecho a la desconexión digital», *Diario La Ley*, n.º 9631, Sección Tribuna, 2020.

43 Para ello, el Tribunal Supremo se apoya en las definiciones de la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

de disponibilidad se define precisamente por oposición a «los periodos de pausa o descanso». El periodo de descanso, por ende, será aquel en el que no existe ningún tipo de responsabilidad laboral, siendo un tiempo de ocio y recuperación.

En el caso examinado la lesión se produce durante el tiempo de descanso, que en ningún caso puede confundirse con el tiempo de trabajo en ninguna de sus acepciones y que, por tanto, no queda comprendido en el ámbito de aplicación de la presunción. La presunción de laboralidad, contenida en el artículo 156.3 TRLGSS, se funda —a juicio de nuestro Alto Tribunal— en la probabilidad de que una lesión que se produce durante el tiempo y el lugar del trabajo se deba a la actividad laboral, lo que obviamente no sucede cuando el trabajador fuera de la jornada se encuentra descansando.

Esta doctrina es fácilmente extrapolable a los supuestos de teletrabajo, englobando en los tiempos de descanso los pactados como tiempos de desconexión digital. En lo que se refiere a la disponibilidad no se excluye la calificación como accidente de trabajo, si realmente se estaba desarrollando la prestación, pero no se aplica a todo este tiempo la presunción, ya que no siempre se va a estar desarrollando actividad laboral (SSTS 06 de marzo de 2007, rec. 3415/05 y 07 de febrero de 2017, rec. 536/15).

En este contexto, los esfuerzos deben reconducirse a hacer compatible la disponibilidad pactada y asumida por las partes con el derecho a la desconexión digital. De esta manera, la desconexión digital ha de proyectarse necesariamente sobre los tiempos mínimos de descanso (jornada diaria y semanal), además de sobre las vacaciones. En estos periodos, la persona trabajadora en ningún caso puede estar disponible y alerta para responder mensajes relacionados con problemas laborales, por cuanto el tiempo de descanso ha de ser efectivo. Esto implica que el reconocimiento del derecho a la desconexión comprende, como norma general, la prohibición de establecer fuera de la jornada de trabajo, cualquier tipo de comunicación con un subordinado, ya se lleve a cabo mediante un procedimiento tradicional o físico, o bien mediante herramientas digitales, y el derecho del trabajador a no contestar[44].

Aun así, la litigiosidad en este sentido no se cierra con calificar el tiempo como de desconexión digital, en la medida en que la regulación actual la configura como un derecho, y no como una obligación, lo que permite a la persona trabajadora realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral. Este hecho vuelve a difuminar las fronteras del «tiempo de trabajo efectivo», en la medida que es la persona trabajadora quien en uso de su flexibilidad horaria realiza actividades relacionadas con su prestación de servicios.

En estos supuestos, lo más razonable sería determinar que no opera la presunción, pero que si se pudiera probar que efectivamente la persona trabajadora estaba desarrollando su prestación de servicios pudiera ser calificado como accidente de trabajo si existe el nexo de causalidad necesario.

44 *Vid*. Arruga Segura, M.ª C., «Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular», *Revista derecho social y empresa*, n.º 15, 2021.

IV. EL ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE EN EL TELETRABAJO

Por último, cabría plantearse si es posible que se produzcan accidentes *in itinere* en el marco del teletrabajo. Es decir, se trataría de determinar si es posible la aplicación de esta construcción judicial a los teletrabajadores, pues, como es sabido, el concepto legal y doctrinal de accidente de trabajo *in itinere* se sustenta en el desplazamiento al ir o volver del lugar o centro de trabajo, elemento que no siempre aparece, o que puede estar difuminado, en el ámbito del teletrabajo.

Resulta evidente que no puede haber una respuesta cerrada, atendiendo a las distintas realidades que aparecen en torno al teletrabajo. En efecto, las consideraciones serán muy diferentes si nos encontramos ante un modelo de teletrabajo mixto, esto es, aquel en el que se combina el trabajo presencial y el teletrabajo a lo largo de la jornada de trabajo semanal (como por el que aboga el artículo 47 bis del TREBEP), que en aquellos supuestos en que se realiza solo trabajo en el domicilio, o aquellos otros que se desarrollan en oficinas satélites o el que responden a una organización de trabajo móviles que visiten clientes.

Si nos encontramos ante modelo de teletrabajo mixto, resulta evidente que los días en que el teletrabajador tiene que desplazarse al centro de trabajo puede producirse un accidente de trabajo *in itinere*; aplicándose en este caso la jurisprudencia consolidada existente en torno a esta materia. La misma solución se aplicaría en los supuestos en que, siendo un día de teletrabajo, el teletrabajador tenga que desplazarse al centro de trabajo o sede de la empresa, por motivos como una reunión, la entrega o recogida de alguna documentación, asistencia a un curso de formación, etc. Cabe recordar, no obstante, que el accidente de trabajo *in itinere* se limita a los supuestos de accidente —entendido como un hecho externo y fortuito—, quedando excluidas las enfermedades[45].

De una manera semejante habría que responder en los supuestos en los que el lugar de trabajo que se ha consignado en el acuerdo de trabajo a distancia o es domicilio de la persona trabajadora si no oficinas satélites o telecentros. En estos lugares no resulta complejo aplicar la fórmula «clásica», en la medida en que es fácilmente inidentificable cuál es el centro de trabajo y cuál es el domicilio de la persona trabajadora para delimitar en que constituye el desplazamiento objeto de protección[46].

45 *Vid*. Gala Durán, C., «La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social nº3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020)», *La Administración práctica: enciclopedia de administración municipal*, n.º 7, 2021, p. 167-168.

46 *Vid*. Arufe Varela, A., «Capítulo II. Un caso de derecho comparado sobre desprotección del teletrabajo frente al accidente de trabajo in itinere, desde la perspectiva de la conciliación de familia y trabajo», en vv.aa., Monereo Pérez, J.L. (Pr.), *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Vol.1, pp. 61-76.

Más problemático resulta su aplicación en aquellos supuestos en los que el teletrabajador no presta sus servicios en una oficina satélite o telecentro determinado de ante mano, sino que desarrolla su actividad laboral en diversos lugares, compartiendo su domicilio con una segunda residencia, con el domicilio de un familiar o con otros lugares elegidos libremente por aquel, y en el trayecto entre unos y otros sufre un accidente.

La doctrina se ha planteado, en estos supuestos, cuál sería la calificación del accidente, y si con ello se abren nuevas formas de accidente *in itinere*[47]. Es decir, se trata de determinar si es aplicable el concepto de accidente *in itinere* a los accidentes sufridos por los teletrabajadores que, aprovechando las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, y que, por diversas razones personales o familiares, deciden prestar sus servicios en varias dependencias, sufren un accidente en el trayecto entre dichos centros. Como es sabido la construcción e interpretación de los elementos que componen el accidente de trabajo in itinere es de raigambre jurisprudencial, por lo que la solución última a este conflicto se encontrará en la sede judicial. Aun así, es necesario recordar que la jurisprudencia más reciente en la materia parece abogar por un concepto más extensivo de los elementos constitutivos del accidente *in itinere* de domicilio que puede alcanzar «tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto como la residencia habitual a efectos de trabajo» [STS 26 de diciembre de 2013 (Recurso núm. 2315/2012)], por lo que no sería descartable que se siguiera ahondando en esta línea[48].

Otra situación que debe diferenciarse es la aquella que ocurre con los trabajadores móviles en atención a la prestación de servicios que desarrollan. No estamos haciendo referencia aquí a los supuestos de trabajadores que varían a voluntad el lugar en el que desarrollan la prestación sino de aquellos que por su actividad ordinaria necesitan desplazarse, como, por ejemplo, el caso analizado en la STSJ del País Vasco 1075/2020, de 15 de septiembre de 2020, que se trataba de un trabajador que realizaba labores de comercial, realizando visitas programadas a clientes en la zona norte y no contaba con oficina física en la zona utilizando su propio domicilio para realizar trabajos administrativos.

En el supuesto de hecho, el accidente ocurre cuando el trabajador aún se hallaba en el domicilio, pero podríamos plantearnos que hubiera ocurrido si se hubiera producido en los desplazamientos para visitar a clientes. En estos casos a pesar de que se mezcle el elemento del domicilio el trabajador no se desplaza desde él para iniciar o finalizar la jornada de trabajo, sino que a estos efectos actúa como centro o lugar de trabajo habitual, por lo que los accidentes acaecidos al ir o volver no pueden ser calificados como accidentes *in itinere*, porque no siguen la lógica de aquellos. Más bien deberían ser calificados como accidentes «en misión», entendiéndose por estos aquellos que ocurren en un viaje de servicio durante el trayecto que la persona trabajadora debe cubrir por motivos profesionales, o mientras se cumple una misión o actividad comprendida dentro del ámbito del trabajo[49].

47 *Vid*. Selma Penalva, A., *op.cit*., p. 135.

48 *Vid*. Poquet Català, R., *op.cit*, p. 53.

49 *Vid*. STS de 11 de enero de 1996.

El Tribunal Supremo ha establecido, a estos efectos, que un accidente en misión es una modalidad específica de accidente de trabajo en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa. La misión integra así dos elementos conectados ambos con la prestación de servicios del trabajador: el desplazamiento para cumplir la misión y la realización del trabajo en qué consiste la misión[50], por lo que no aparecen inconvenientes para aplicarlos en los supuestos que se combine la aparición de los citados elementos con el teletrabajo.

Por último, cabe plantearse si existen los accidentes de trabajo *in itinere* en los supuestos de teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora. En principio parece que la respuesta debiera ser negativa, en la medida en que los desplazamientos realizados fuera del domicilio —que no tengan un motivo laboral y puedan ser calificados en misión— responderán a motivaciones particulares de la persona trabajadora y, por tanto, no pueden ser clasificados como laborales. Además, resulta evidente que una de las principales ventajas del teletrabajo es que reduce los riesgos de que ocurran este tipo de accidente, en la medida en que se eliminan casi por completo los desplazamientos.

En este contexto, parece sensato entender que no pueden ocurrir accidentes «al ir o al volver del lugar de trabajo» si el lugar de trabajo coincide con el domicilio. Aun así, no faltan soluciones imaginativas, como la adoptada por Segunda Sala del Tribunal Federal de lo Social de Alemania, que en su sentencia número B2U4/21 R, de 8 de diciembre de 2021 (ECLI:DE:BSG:2021:081221UB2U421R0) entendió que se producía un accidente de trabajo en *in itinere* al caerse un trabajador por las escaleras de su domicilio desde el piso superior al inferior donde tenía su puesto de trabajo.

Así, se entendió que el primer viaje matutino de la cama al escritorio sí era una ruta que debía estar asegurada con la misma cobertura que se proporciona a los desplazamientos ocurridos desde el domicilio a las instalaciones de la empresa. En este sentido, su trayecto por la escalera fue «para empezar a trabajar por primera vez en el día» y, por tanto, es un «servicio en interés del empleador», lo que lo conceptualiza como accidente de trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. La implementación del teletrabajo en nuestro país, derivada de la crisis sanitaria del SARS-CoV-2, ha conllevado una nueva regulación de esta materia, que supera el denominado trabajo a domicilio, que se recogía en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Aun así, la nueva normativa, contenida en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a distancia, no recoge todos los extremos de esta modalidad contractual,

50 *Vid*., por todas, STS 22 de julio de 2010.

dejando abierta determinadas cuestiones de capital importancia, como son la adecuación a esta nueva realidad del accidente de trabajo y de la presunción de *«tiempo y lugar de trabajo»*, establecido con carácter general en el artículo de 156.3 del TRLGSS.

2. En la medida en que no existe un único modelo de teletrabajo, no habrá una única respuesta cerrada y uniforme para establecer cuando se produce el accidente de trabajo y, principalmente, cuando opera la presunción de *«tiempo y lugar de trabajo»*. Inicialmente no resulta complejo operar con la definición tradicional de accidente, en el que se exige una lesión corporal y un nexo de causalidad, codificado en la normativa de Seguridad Social como *«con ocasión o por consecuencia del trabajo»*. Sin embargo, se hace necesario un esfuerzo interpretativo adicional en este último elemento, para delimitar con precisión qué lesiones proceden de la actividad laboral y cuales son accidentes *«domésticos»*, ya que los límites entre ambos pueden resultar en ciertas ocasiones difusos. Por ello, parece que cobra una especial relevancia la naturaleza de las lesiones sufridas, debiendo hacerse un esfuerzo mayor por precisar la conexión exacta y real entre aquellas y las actividades encargadas por el empleador a la persona trabajadora.

3. A la hora de establecer en que supuestos juega la presunción de laboralidad es necesario analizar cada una de las modalidades de teletrabajo existentes, ya que algunas de ellas se caracterizan por una flexibilización casi absoluta del tiempo y lugar de trabajo, lo que dificulta sobremanera el juego de la presunción y los medios de prueba. En estas circunstancias la implementación de herramientas o sistemas electrónicos de control horario y de jornada podrían ser decisivos a la hora de determinar si realmente se estaba trabajando y, por tanto, si se puede calificar como laboral el accidente.

4. Junto a los medios de control electrónicos de la jornada y horario deberían configurarse medidas adicionales que delimiten con mayor precisión que se considera tiempo y lugar de trabajo en el teletrabajo. Así, puede resultar de interés la división de los tiempos establecidos en otros sectores —como, por ejemplo, en sector del transporte— que se distingue entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo de disponibilidad y tiempo de descanso. Llevada esta división de los tiempos al ámbito del teletrabajo, se podría afirmar que solo en el último —tiempo de descanso—, que debería coincidir con los tiempos de desconexión, no operaría la presunción de laboralidad en caso de producirse una lesión. A mayor abundamiento, esta categorización de los tiempos obligaría a replantear el contenido y alcance de la desconexión digital, que en la actualidad está definido como un derecho de la persona trabajadora, pero que quizás su observancia debiera ser obligatoria en todo caso para garantizar los descansos mínimos, no solo desde la perspectiva del ocio o la conciliación de la vida familiar y laboral de la persona trabajadora, sino vinculado a la seguridad y salud en el trabajo.

5. En el teletrabajo pueden producirse desplazamientos: bien porque el teletrabajador tiene un régimen de trabajo mixto o por qué en ocasiones es citado a reuniones o actos presenciales. Si durante esos desplazamientos se produce un accidente es innegable que debe aplicarse la doctrina judicial consolidada sobre el accidente *in itinere*. Esta doctrina, por el contrario, no operaría en aquellos supuestos en el que el teletrabajador haya abandonado el lugar habitual de trabajo por cuestiones no profesionales.