



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Máster Universitario en el Ejercicio de la Abogacía y la Procura

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo. Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

Trabajo fin de estudio presentado por:	Francisca Mercedes Bahamonde Harvey
Tipo de trabajo:	Trabajo de fin de máster teórico
Área jurídica:	Laboral
Directora:	Alba García González
Fecha:	26 de noviembre de 2025

Resumen

En los últimos años el ejercicio de la libertad de trabajo ha encontrado nuevos modos de expresarse. En efecto, la Pandemia de la COVID-19¹ mostró que numerosas tareas pueden desarrollarse mediante trabajo a distancia o teletrabajo. Superada la crisis sanitaria y recobrada la normalidad, se les ha considerado como un modo plausible de trabajar. Tras esa constatación vino la necesaria regulación legislativa para resguardar los derechos y obligaciones a las partes involucradas, brindándoles seguridad jurídica y garantizándose -en la medida de lo posible- los mismos derechos que al trabajo presencial. En este contexto uno de los desafíos es la prevención de riesgos y el tratamiento de los accidentes ocurridos con ocasión o por consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo. El análisis de esta cuestión es el objeto de este texto.

Palabras clave: Accidente de trabajo. Trabajo a distancia. Teletrabajo.

¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia [en línea]. 11 marzo 2020 [consulta: 18 septiembre 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Abstract

In recent years, the exercise of the freedom to work has found new ways of expression. Indeed, the COVID-19 pandemic² demonstrated that numerous tasks can be carried out through remote work or teleworking. Once the health crisis was overcome and normalcy restored, these modalities came to be regarded as plausible ways of working. Following this realization, the necessary legislative regulation was introduced to safeguard the rights and obligations of the parties involved, providing legal certainty and ensuring—so far as possible—the same rights afforded to on-site work. Within this context, one of the challenges lies in the prevention of risks and in the treatment of accidents occurring in connection with or because of remote work or teleworking. The analysis of this issue is the purpose of this text.

Keywords: Work-related accident. Remote work. Teleworking.

² WORLD HEALTH ORGANIZATION. WHO characterizes COVID-19 as a pandemic [online]. 11 March 2020 [consulted: 18 September 2025]. Available at: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Índice de contenidos

1.	1. Introducción	6
1.1.	Justificación del tema elegido	8
1.2.	Objetivos del trabajo	9
1.3.	Metodología utilizada (análisis jurídico-doctrinal y jurisprudencial)	10
2.	Marco teórico y desarrollo	12
2.1.	Concepto de accidente de trabajo (art. 156 LGSS).....	13
2.2.	Teletrabajo: definición legal y evolución normativa (Ley 10/2021 de trabajo a distancia).....	15
2.3.	Regulación nacional e internacional (Convenios OIT, normativa europea).....	16
2.4.	Derechos y obligaciones del empleador en entornos de trabajo a distancia	22
3.	Accidente de trabajo en el contexto del trabajo	25
3.1.	Dificultades para la delimitación espacial y temporal del accidente	25
3.2.	Casuística práctica: caída en el domicilio, accidentes en pausas de descanso, etc. 26	
3.3.	Criterios de la seguridad social y las mutuas.....	28
4.	Prueba del accidente en el teletrabajo	30
4.1.	Problemas probatorios específicos. inversión de la carga de la prueba.....	30
4.2.	Inversión de la carga de la prueba y presunción del art. 156.3 TRLGSS	30
4.3.	Relevancia de medios tecnológicos: cámaras, registros de actividad, etc.	32
5.	Responsabilidad empresarial y prevención de riesgos laborales	34
5.1.	Obligaciones preventivas en el teletrabajo	34
5.2.	Evaluación de riesgos en el domicilio del trabajador: ¿invasión de la privacidad? .35	
5.3.	Jurisprudencia sobre cumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas en teletrabajo.....	36
6.	Jurisprudencia relevante	39

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

6.1.	Análisis de sentencias clave del Tribunal Supremo, Tribunales Superiores de Justicia	39
6.2.	Criterios de interpretación actuales y tendencias	43
7.	Retos actuales y propuestas de mejora	46
7.1.	Lagunas legales y propuestas de reforma	46
7.2.	Nuevas tecnologías para la prevención y el control.....	48
7.3.	El futuro del accidente de trabajo en un modelo híbrido	52
8.	Conclusiones.....	54
	Referencias bibliográficas.....	57
	Listado de abreviaturas	64

1. Introducción

Las relaciones de trabajo en la sociedad moderna se regulan mayoritariamente a través de contratos de trabajo, los que generan consecuencias positivas y protectoras para los trabajadores y seguridad jurídica para ambas partes. La Constitución e instrumentos internacionales aseguran derechos fundamentales colectivos en el ámbito laboral, tales como, el derecho al trabajo, a la libre elección de una profesión u oficio, a la libre sindicación, a la negociación colectiva, a la adopción de medidas de conflicto colectivo, a la huelga, a reunión, a la información, la consulta y la participación en la empresa (art. 4.2. ET). También se reconocen los derechos de la relación laboral individual, como el derecho a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional, a no ser discriminado, a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo (art. 4.2. ET). Finalmente, en las relaciones de trabajo la normativa reconoce derechos derivados del contrato y su ejecución, tales como, el derecho al salario, al descanso semanal y a vacaciones, a permisos y licencias, a preaviso en determinados supuestos, a indemnización y readmisión en caso de despido improcedente (arts. 26 a 38 y 49 a 56 del ET).

Esta enumeración básica de derechos obedece a la concepción tradicional de las relaciones de trabajo nacida durante la Revolución Industrial y que se fue consolidando gradualmente, conflictos sociales de por medio, durante el siglo XX. Sus rasgos elementales son un lugar de trabajo físico y común, presencialidad y la dependencia directa del trabajador respecto del empleador, y este último ejercía una supervisión directa, control presencial y disciplinario, implementando horarios y jornadas determinadas.

Recién en la década de 1970, surgió en EE. UU. de América el “*telework*”, traducido al español como “teletrabajo”. Este fue impulsado por el físico Jack Nilles (NILES, Jack M.), para hacer frente a la crisis energética, escasez de petróleo y la necesidad de reducir los desplazamientos. Más tarde, en Europa, durante la década de 1990, comenzó tímidamente a avanzar el teletrabajo de la mano de la expansión de las tecnologías de la información y de la comunicación. Finalmente, en marzo de 2020, sorprendió al mundo la crisis sanitaria denominada pandemia de la COVID-19, la que obligó a emplear esta modalidad de trabajo a

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

distancia como una medida de emergencia para continuar con el funcionamiento y producción de las empresas, centros productivos, comercios y servicios en general, al mismo tiempo que cuidar la salud de los trabajadores. En España, se transitó desde un 4,8% de los trabajadores que hacían teletrabajo a una abrumadora mayoría, fundamentalmente en el área de servicios personales con predominio intelectual (INE). Esta circunstancia, además de demostrar que era posible trabajar a distancia razonablemente bien, develó la urgente necesidad de regularla.

Fue así como España aprobó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, fijando la voluntariedad, escrituración, desconexión digital, prevención de riesgos, etc.

Una vez superada la crisis de la COVID-19 esta modalidad de trabajo se ha ido consolidando en España, en Europa y en un importante número de países en que la infraestructura digital lo permite. En sectores productivos como el tecnológico, profesional, o comercial ha operado un sistema de trabajo híbrido (parte presencial y parte teletrabajo). Uno de cada cuatro trabajadores trabaja de manera híbrida, al menos ocasionalmente, incrementándose esta tasa según el sector de la economía y el tamaño de la empresa. Con todo, cabe apuntar que España está bajo la media europea (INE).

Registro, a modo de ejemplo, algunos datos estadísticos más precisos para dimensionar el impacto del teletrabajo: las clases de empleo que se ofrecen con modalidad de teletrabajo se identifican por una clara inclinación por los contratos de plazo indefinido (51% de las vacantes), con preponderancia de requisitos de formación profesional (30%) y de estudios universitarios (23%), así como una preponderancia mayoritaria en la Comunidad de Madrid (40%), Cataluña (19%) y Andalucía (11%). El 46% de las empresas ofrece teletrabajo y hasta el 90% de los puestos de trabajo IT se pueden desempeñar a distancia (INE). De los datos estadísticos que he reseñado se puede colegir que esta modalidad ha impactado en la cultura laboral, mutándola. Las actividades con mayor teletrabajo son las de tecnologías digitales, comunicaciones a distancia, comercial, profesional, y ventas. Por oposición, los sectores en que menos se observa son el turismo, hostelería y sanidad. Sin embargo, el teletrabajo debe enfrentar desafíos tales como modernizar e implementar tecnologías digitales en áreas rurales y velar por la igualdad de oportunidades en el teletrabajo. Existen proyectos innovadores destinados a fomentar el teletrabajo en áreas rurales, contribuyendo a frenar la despoblación y aumentar la calidad de vida de los habitantes (Latido Rural, *Rural Life Spain*).

Lo que he descrito hasta aquí corrobora la relación existente entre los hechos sociales y las normas jurídicas, en que -en la mayoría de los casos- los primeros preceden a las segundas. En efecto, regularmente los hechos preceden a las normas, manifestándose así el derecho como una respuesta social. En el fenómeno del teletrabajo, se observa que el mundo vivió una crisis sanitaria que obligó a cambiar el modo de trabajar para prevenir contagios y resguardar la salud. Y luego, el legislador respondió generando normas e instituyendo orden, previsibilidad, seguridad jurídica, prevención, protección de derechos, etc.

Ahora bien, en el escenario complejo e innovador que he venido describiendo, existe un aspecto normativo del teletrabajo que requiere, en mi opinión, especial atención desde un punto de vista normativo. Se trata de la prevención y reparación de los accidentes que puedan afectar a la persona teletrabajadora y que puedan, bajo ciertas condiciones, calificarse de “accidentes de trabajo”. Al análisis de este asunto dedico las páginas siguientes.

1.1. Justificación del tema elegido

La justificación del tema que he escogido reside en ciertas dimensiones del teletrabajo que no están completa ni debidamente regulados, existiendo, además, dudas interpretativas respecto de cómo aplicar la regulación existente. Estas dificultades se han ido planteando en la medida en que la casuística (esto es, la realidad y su riqueza de matices) lo ha exigido.

Una de esas dimensiones insuficientemente tratadas es el alcance de las normas protectoras y preventivas para los accidentes de trabajo ocurridos durante el teletrabajo.

Al destacar este asunto no estoy formulando una crítica a las regulaciones recientes, ya que precisamente porque son recientes es que requieren de mayor tiempo para que se asienten y satisfagan adecuadamente las necesidades de la actividad laboral en la versión de teletrabajo. Por lo demás, en situaciones en donde la casuística es compleja, es normal y previsible que las reglas generales y abstractas se queden cortas, requiriéndose complementos normativos que usualmente provienen de la jurisprudencia y de la academia, en cuanto esta última revisa de manera crítica las decisiones de la primera.

En consecuencia, pretendo describir y analizar acá el estado actual de las regulaciones y su aplicación práctica en materia de prevención de riesgos y accidentes del trabajo, de modo

de observar cómo se manifiestan los principios fundamentales del derecho laboral, en especial, la protección integral (física y psíquica) del trabajador.

1.2. Objetivos del trabajo

El objetivo general del texto es describir y analizar el modo en que la legislación y la jurisprudencia han abordado la protección del derecho a la integridad física y psíquica y a la seguridad e higiene en el trabajo en la modalidad de teletrabajo. Por su parte, los objetivos específicos se concretan en examinar la fase preventiva y reparadora de dicha protección, el establecimiento del nexo causal para calificar los accidentes en teletrabajo y la resolución de la colisión entre las potestades empresariales y el derecho a la privacidad del trabajador.

Este análisis abarcará las dos fases comprendidas en la protección de ese derecho. La primera es la preventiva, que se desarrolla antes del daño, con el objetivo de evitarlo, precaviendo la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. Se concreta a través de capacitaciones y formación continua, así como mediante el diseño de procedimientos y protocolos seguros de trabajo que garanticen el correcto empleo de elementos de protección personal. También se requiere de inspecciones y evaluaciones de riesgo, y del diseño de políticas de seguridad e higiene, entre otros. Y, la segunda, es la fase de reparación, que se desarrolla después de sufrido el daño, con el objeto de restituir la salud e integridad física y psíquica del trabajador.

Si bien es cierto que la protección del derecho a la integridad física y psíquica, así como a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo se ha desarrollado y consolidado razonablemente bien en la concepción tradicional de las relaciones de trabajo, la tendencia debiera ser a mantenerla y a aplicarla a la modalidad de teletrabajo. Al referirme a la concepción tradicional de las relaciones de trabajo aludo -como ya lo mencioné- a la modalidad en que la presencialidad y la dependencia directa del trabajador respecto del empleador son esenciales. Es decir, en la que el lugar de trabajo es físico y común. Pues bien, estos elementos -presencialidad, dependencia directa y lugar de trabajo físico y común- se eliminan en el teletrabajo o, al menos, se atenúan o alteran.

Ahora bien, establecer el límite entre un accidente del trabajo y un accidente común, en el contexto del teletrabajo, no es sencillo. La dificultad radica en que, al verificarse el

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

accidente en el entorno doméstico del trabajador, se requiere esclarecer qué tipo de hecho permitiría concluir que su causa fue “*con ocasión o por consecuencia del trabajo*”. Por consiguiente, otro de los objetivos del presente trabajo es analizar cómo se establece el nexo causal entre la lesión y la actividad laboral cuando hay teletrabajo.

Finalmente, un último objetivo específico que me propongo alcanzar consiste en observar y analizar cómo resuelve la legislación y/o la jurisprudencia -si acaso lo realiza- la colisión de derechos existente entre, por una parte, el legítimo ejercicio por parte del empleador de sus potestades de mando, de control y disciplinaria, para evaluar los riesgos en el domicilio del trabajador y, por otra parte, el legítimo derecho a la privacidad del trabajador en su domicilio/hogar, donde desempeña usualmente el teletrabajo.

En definitiva, y como confío haber explicado, el objetivo general de este trabajo es describir y analizar cómo la legislación y la jurisprudencia han abordado la protección del derecho a la integridad física y psíquica y a la seguridad e higiene en el trabajo en la modalidad de teletrabajo.

1.3. Metodología utilizada (análisis jurídico-doctrinal y jurisprudencial)

He definido una metodología para estudiar la legislación y la jurisprudencia existente en torno al tratamiento de los accidentes del trabajo en la modalidad de teletrabajo. El objetivo no es medir ni cuantificar datos, sino analizar el modo en que se ha aplicado el derecho vigente, para interpretar esa práctica y sistematizarla, identificando criterios de solución y, en caso de identificar vacíos regulatorios, proponer algunos parámetros que sirvan de base para llenarlos.

Como etapas o fases metodológicas observaré las siguientes:

La primera etapa metodológica consiste en plantear preguntas de investigación, de acuerdo con los objetivos del trabajo (ver el numeral 1.2. inmediatamente anterior). Estas preguntas son:

- (i) ¿Cómo enfrenta la legislación y la jurisprudencia la protección del derecho a la integridad física y psíquica y a la seguridad e higiene en el trabajo en la modalidad de

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.

Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

teletrabajo? Esto, tanto en la fase preventiva, es decir, antes del daño, como en la fase de reparación, es decir, después del daño.

- (ii) ¿De qué modo se aplican los elementos diferenciadores para definir si un accidente es de naturaleza laboral o, por el contrario, se trata de un accidente común?
- (iii) ¿De qué modo resuelve la legislación y/o la jurisprudencia la colisión de derechos existente entre el ejercicio de las potestades patronales para evaluar los riesgos en el domicilio del trabajador y, por otra parte, el derecho a la privacidad del trabajador en su domicilio?

Como segunda etapa metodológica, recolectaré el material jurídico y doctrinal. Comenzaré por las fuentes normativas, luego continuaré con las fuentes doctrinales y analizaré los criterios interpretativos dominantes. Respecto del material doctrinal haré una búsqueda y revisión de literatura académica como monografías o artículos para identificar si existen corrientes doctrinales divergentes o debates interpretativos.

Como tercera etapa metodológica, desarrollaré un análisis jurídico-doctrinal para interpretar sistemáticamente las normas, para identificar la interpretación que de ellas ha realizado la doctrina, observando si hay consenso o disenso.

Como cuarta etapa metodológica, examinaré las resoluciones judiciales que sean relevantes, intentar detectar tendencias o doctrinas consolidadas, así como lagunas o vacíos.

Finalmente, como quinta etapa metodológica, desarrollaré una síntesis y una evaluación crítica.

Los resultados que espero obtener son describir la legislación existente, analizar la evolución jurisprudencial, identificar si existen criterios de interpretación que sean dominantes. Finalmente, evaluaré la coherencia del sistema legislativo y -eventualmente- proponer mejoras.

2. Marco teórico y desarrollo

El marco teórico servirá de fundamento conceptual y jurídico para el análisis que desarrollaré posteriormente. A través de él se definirán las nociones jurídicas claves, los principios que regulan el tema y el contexto normativo que lo rige. Aquí citaré a 6 autores -4 españoles y 2 europeos- que han publicado en los últimos 5 años sobre teletrabajo y protección de la integridad física y psíquica del teletrabajador, abordando los principios generales aplicables a la prevención y a la calificación de accidente en esta modalidad.

En el marco conceptual y normativo, desarrollaré lo que se entiende por “accidente del trabajo” y por “teletrabajo”. Luego, analizaré la regulación nacional e internacional y los derechos y obligaciones del empleador en entornos de trabajo a distancia. Con ello, conseguiré identificar y sistematizar estos elementos y luego, sobre ellos, podré analizar el modo en que la legislación y jurisprudencia han resuelto el problema planteado en este trabajo.

Dentro de los autores españoles, Juan Antonio Maldonado Molina (MALDONADO MOLINA, J. A., 2024, Universidad de Granada, España) aborda la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público/Administración basándose en que las normas de PRL se generaron para el trabajo presencial y es necesario adaptarlas si los servicios se realizan en el domicilio. Destaca la obligación del empleador de garantizar la seguridad (art. 14 LPRL) con específicas medidas (evaluación de riesgos, formación, brindar herramientas de trabajo, garantizar ergonomía), refiere riesgos físicos (ergonomía, sedentarismo, iluminación), como psicosociales (tecnoestrés, desconexión, aislamiento). Observa los límites constitucionales (privacidad del domicilio/hogar) y plantea soluciones concretas (asistencia técnica, autoevaluaciones, cláusulas en convenios, protocolos de actuación ante accidentes, coordinación con mutuas). Por su parte, otro autor español, Francisco A. González Díaz (GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., 2022, Universidad de Murcia, España) remarca que debe priorizarse la salud al diseñar políticas y protocolos de teletrabajo, destacando la utilidad de las buenas prácticas en organización (turnos, pausas, desconexión), tecnología (equipos, iluminación, ergonomía) y formativas (capacitación e información). Vincula las referidas buenas prácticas con la garantía de seguridad y la incorporación de cláusulas en convenios y acuerdos de teletrabajo. Ambos autores coinciden en la complejidad de evaluar los riesgos en el

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

domicilio/hogar por el debido respeto a la privacidad. Este último plantea la adopción de medidas proporcionales tanto en la protección como el resguardo a la intimidad (autoevaluaciones, visitas voluntarias, protocolos de acceso previamente negociados con la representación de los trabajadores). En el mismo sentido, Almudena Batista Jiménez y Lucas Peiro de la Rocha (BATISTA JIMÉNEZ, A. y PEIRO DE LA ROCHA, L., abogados del despacho Cuatrecasas) han advertido sobre los retos de la PRL al evaluar riesgos sin invadir la privacidad del domicilio/hogar del teletrabajador y al determinar cuándo es necesaria la visita de un técnico en prevención y en qué condiciones.

A nivel europeo, Aude Cefaliello (CEFALIELLO, A., 2021, investigadora del ETUI) enfoca su análisis en los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo (vigilancia digital, aislamiento, intensidad, extensas jornadas, tecnoestrés) señalando que la norma europea (Directiva marco 89/391) protege solo de un modo general a los teletrabajadores y califica de desigual la protección de riesgos psicosociales (PSR) entre los Estados miembros. Esta autora propone armonizarlo con un marco normativo explícito sobre PSR y teletrabajo. Asimismo, remarca la importancia de la negociación colectiva y de las inspecciones del trabajo para garantizar su observancia en el domicilio. Por su parte, Jon C. Messenger (MESSENGER, J. C., 2023, *International Labour Organization*, ILO, Ginebra) realiza un análisis crítico al cambio de paradigma que implicó la pandemia en relación con los riesgos y a la tutela jurídica. Razona en torno a 3 elementos, a saber, la tecnología, el lugar y la organización. De ellos, extrae dos lecciones, primero, que el teletrabajo reduce el riesgo físico, pero eleva el psicosocial, y, segundo, la necesidad de reinterpretar la aplicación de los principios jurídicos trasuntos en esta normativa (privacidad, control, evaluación de riesgos y responsabilidad del empleador). Coincide con los otros autores al proponer medidas preventivas para ajustar el deber de seguridad a la modalidad remota.

2.1. Concepto de accidente de trabajo (art. 156 LGSS)

El art. 156 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) define el accidente del trabajo de la siguiente manera: *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.*

Los elementos que se pueden observar en esta definición legal son:

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

- (i) que exista una lesión corporal (daño o menoscabo que afecte la integridad física o psíquica del trabajador);
- (ii) que se trate de un trabajador por cuenta ajena (bajo una relación laboral dependiente y retribuida); y
- (iii) la existencia de una relación de causalidad o nexo causal (la lesión se produjo por causa o con motivo del trabajo).

Es importante señalar que respecto de los accidentes del trabajo existen los denominados supuestos asimilados y los supuestos excluidos que la misma LGSS enumera en los apartados siguientes del art. 156.

Los primeros, es decir, los supuestos asimilados al accidente del trabajo son: (i) los accidentes *in itinere*, (ii) los ocurridos en misión, (iii) los ocurridos en actos de salvamento relacionados con el trabajo, (iv) los ocurridos en cargos sindicales, (v) las enfermedades o lesiones agravadas por el trabajo, (vi) enfermedades intercurrentes, y (vii) enfermedades no calificadas como profesionales (art. 156.2 LGSS).

Ahora bien, los supuestos excluidos de la calificación de accidentes del trabajo son; (i) fuerza mayor extraña al trabajo, (ii) imprudencia temeraria del trabajador, y (iii) actos dolosos del trabajador o de terceros (art. 156.4 LGSS).

De este modo, se ha trazado una línea divisoria entre lo que es y lo que no es un accidente de trabajo. Estos criterios son de utilidad para determinar, hasta donde la analogía sea posible, si estamos frente a un accidente laboral ocurrido en la modalidad de teletrabajo.

Desde otra perspectiva, respecto de la aplicación del concepto de accidente de trabajo del art. 156 LGSS al teletrabajo, el profesor Rubén López Fernández (LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., 2024, Universidad de Extremadura, España) sostiene que no solo se puede, sino que ya lo realiza la jurisprudencia, manifestando así el ajuste dinámico del derecho del trabajo al contexto del trabajo remoto. A su turno, la profesora Pilar Conde Colmenero (CONDE COLMENERO, P., 2023, ESIC Business & Marketing School, València y Universitat Jaume I, Castelló, España) examina críticamente lo que han hecho los tribunales al extrapolar este concepto -y otros- a la modalidad de teletrabajo. Sostiene que mientras no exista una regulación especial, tanto los jueces como las mutuas deben conducirse con flexibilidad, siempre atendiendo al principio de realidad del teletrabajo. Finalmente, es importante

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

destacar la opinión del profesor Arturo Montesdeoca Suárez (MONTESDEOCA SUÁREZ, A., 2023, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España), quien sostiene que deben existir conceptos claros y homogéneos que eviten diferencias entre mutuas, jueces y Seguridad Social. Al respecto señala que tanto la doctrina jurisprudencial como científica deben tender a interpretar las normas de un modo protector, legal y razonable

2.2. Teletrabajo: definición legal y evolución normativa (Ley 10/2021 de trabajo a distancia)

Actualmente, el art. 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, define el trabajo a distancia como uno en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, ya sea durante la totalidad de la jornada o parte de esta, y en forma regular. Luego define el teletrabajo señalando que es aquel trabajo a distancia realizado con el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Este artículo refiere a dos conceptos relacionados, a saber, trabajo a distancia y teletrabajo, constituyendo el segundo una modalidad específica del primero.

Los elementos que se pueden observar en esta definición legal de teletrabajo son:

- (i) prestación laboral a distancia;
- (ii) elección del lugar de trabajo por el trabajador;
- (iii) carácter regular de la prestación, al menos el 30% de la jornada en un período de referencia de 3 meses (en caso de ser menor, no aplica esta ley);
- (iv) uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos; y
- (v) relación laboral por cuenta ajena.

La diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo lo constituye que, en el primero, la actividad realizada fuera del centro habitual de trabajo puede ser manual o no tecnológica. Mientras que, en el segundo, es una modalidad de trabajo a distancia basado en el uso de medios tecnológicos.

Antes de esta definición de teletrabajo de la Ley 10/2021, hubo una primera definición de trabajo a distancia en la Ley 3/2012, plasmada en el art. 13 del ET. En ella apenas se

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

distinguía entre trabajo a distancia y teletrabajo. Solo exigía un acuerdo escrito entre las partes y asimilar los derechos de los teletrabajadores a los presenciales. Se trató de una mínima regulación. Esto cambia esencialmente con el Real Decreto Ley 28/2020, de trabajo a distancia, el que luego devino en la actual Ley 10/2021, de trabajo a distancia. Esta regulación actual define trabajo a distancia y teletrabajo; aplica principios de voluntariedad y reversibilidad; regula la compensación de gastos, el control del empleador, los derechos digitales y la prevención de riesgos laborales, regulando el ambiente doméstico, introduce conceptos de desconexión digital y protección de datos.

Observa esta evolución normativa la profesora Aranzazú de las Heras García (DE LAS HERAS GARCÍA, A., 2020, UDIMA, España) al señalar que la pandemia actuó como acelerador normativo, impulsando al legislador a tratar el teletrabajo no solo como medida de emergencia, sino como una modalidad permanente de trabajo. Destaca también la doctora de las Heras que la aplicabilidad real de esta normativa dependerá de la negociación colectiva y de la ejecución concreta que los empleadores hagan de ella.

Del mismo modo, la profesora Francisca Fernández Prol (FERNÁNDEZ PROL, F., 2021, Universidad de Vigo, España) señala que la Ley 10/2021 consolida en España la regulación normativa para el teletrabajo “normalizado”, dejando atrás su tratamiento como una mera herramienta para enfrentar la pandemia. Su análisis se centra en los aspectos preventivos (ergonomía, evaluación de riesgos, salud y seguridad en el domicilio) y en los derechos particulares de esta modalidad (desconexión digital, compensación, entrega de equipos y conectividad). Concluye señalando que esta evolución normativa constituye un importante avance hacia la equiparación concreta de derechos, seguridad y protección del teletrabajador, más allá de aspectos retributivos y de jornada, sino que en salud física y mental.

2.3.Regulación nacional e internacional (Convenios OIT, normativa europea)

En este acápite enumeraré la normativa existente en torno a los accidentes del trabajo y al trabajo a distancia, tanto en España como a nivel internacional y haré un breve comentario de su contenido respecto del tema que nos ocupa.

La normativa española en torno a los accidentes del trabajo se articula sobre un conjunto de normas coherentes que permiten su aplicación tanto al trabajo presencial como al trabajo a distancia y al teletrabajo, con las obvias y necesarias adaptaciones. Se trata de lo siguiente:

- (i) **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).** Proporciona el eje central del sistema al definir el accidente de trabajo en términos amplios (“con ocasión o por consecuencia del trabajo”), establece una presunción de laboralidad y regula las prestaciones económicas y asistenciales consecuentes y lo diferencia de los accidentes comunes o no laborales y de las enfermedades profesionales. Esto ha permitido a la jurisprudencia integrar los accidentes ocurridos en el domicilio del teletrabajador dentro de la esfera protectora cuando concurre nexo causal con la actividad laboral.
- (ii) **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).** Regula la prevención, las funciones de los servicios encargados de ella, la coordinación de las actividades del empleador y las obligaciones técnicas para disminuir los accidentes laborales. Es así como configura un modelo preventivo asentado en la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y la vigilancia de la salud, asignando al empresario obligaciones que no desaparecen por la circunstancia de que la prestación se desarrolle fuera del centro de trabajo, sino que deben adaptarse al medio doméstico con respeto a la intimidad del trabajador.
- (iii) **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales del sistema de Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.** Complementa el sistema de los accidentes mediante la regulación de las patologías laborales y la posibilidad de considerarseles como accidente si se agravan. De este modo, al regular el cuadro de enfermedades profesionales y el método de notificación, perfecciona la protección frente a los riesgos laborales, permitiendo registrar como contingencia profesional determinadas patologías o su agravamiento cuando se relacionan al trabajo, también en modalidades no presenciales.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.

Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

- (iv) **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.** Regula el marco general de derechos y deberes laborales - jornada, tiempo de trabajo, seguridad y salud, igualdad de trato- que resulta enteramente aplicable al trabajo a distancia y al teletrabajo, garantizando que estas modalidades no supongan un detrimento en la protección frente a los accidentes de trabajo, sino una aplicación funcionalmente semejante del mismo sistema jurídico previsto para el trabajo presencial

El tratamiento de la información vinculada a los accidentes de trabajo, especialmente en contextos de trabajo a distancia y teletrabajo, debe articularse respetando cabalmente el marco europeo y nacional de protección de datos y derechos digitales. A este respecto la normativa aplicable al control y tratamiento de datos relacionados con accidentes, la regulación es la siguiente:

- (v) **Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)**, de 27 de abril de 2016, del Parlamento Europeo y del Consejo. Regula la protección de datos, establece los principios esenciales de licitud, transparencia, lealtad, minimización y restricción del objetivo en el tratamiento de datos personales, estimando los datos relativos a la salud como clases específicas que demanda una protección robustecida y una base jurídica específica, lo que resulta particularmente notable cuando se obtienen, analizan o almacenan datos sobre lesiones, diagnósticos o contextos del accidente laboral
- (vi) **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, LOPDGDD.** Regula el tratamiento de datos personales y garantías digitales, establece el modo de registro, custodia y trato de datos médicos relativos a los accidentes de trabajo. Su regulación incluye la gestión de información médica procedente de accidentes de trabajo, su resguardo por los servicios de prevención y mutuas colaboradoras, y las garantías de confidencialidad y acceso restringido.

En el ámbito del teletrabajo, ambas normas permiten al empresario adoptar medidas de control y prevención -como la compilación de antecedentes sobre horarios, incidentes o evaluaciones de riesgos- en caso de ser necesarias, proporcionadas y adecuadas con la intimidad de la persona trabajadora y la inviolabilidad del domicilio, impidiendo formas excesivas o intrusivas. Es así como,

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.

Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

la aplicación del RGPD y de la LOPDGDD garantiza que el amparo de la seguridad y salud laboral en modos no presenciales se desarrolle bajo los mismos estándares de tutela de los derechos fundamentales que aplican en el trabajo presencial, velando por el equilibrio entre potestad de dirección empresarial y derechos a la privacidad y protección de datos de la persona trabajadora.

En el ámbito europeo, la normativa e instrumentos técnicos en materia de accidentes de trabajo han servido de base para el avance de los regímenes nacionales, asimismo en relación con el trabajo a distancia y el teletrabajo. Se trata de lo siguiente:

- (vii) **Council Directive 89/391/EEC (Framework Directive on OSH). Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989**, (DOUE L 183, 29-VI-1989). Es la Directiva-marco sobre seguridad y salud en el trabajo, establece principios generales de la prevención, imponiendo a los Estados miembros y a los empresarios obligaciones de valoración de riesgos, adopción de medidas preventivas, información, formación y consulta de las personas trabajadoras, estableciendo una orientación preventiva amplia que no se circunscribe a un espacio físico concreto y que admite su adaptación a entornos no presenciales.
- (viii) **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (Framework Agreement on Telework), 16 July 2002**. Pese a no tener naturaleza normativa directa, establece criterios básicos para la organización del trabajo, el uso de equipos, la protección de la salud y la responsabilidad patronal en aspectos preventivos, sirviendo de base interpretativa para asegurar que el teletrabajo no implique una reducción del grado de protección ante los riesgos laborales y los accidentes.
- (ix) **Documentos de EU-OSHA y de la Comisión Europea sobre prevención y gestión de riesgos (guías, informes y recomendaciones prácticas)**. Son publicaciones técnicas y guías de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo útiles para evaluar riesgos sobre ergonomía, riesgos psicosociales y prevención de accidentes en diferentes contextos laborales. Poseen gran relevancia práctica, al brindar lineamientos específicos sobre evaluación de los referidos riesgos, así como sugerencias para la gestión preventiva en ambientes digitales y de trabajo remoto.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

En conjunto, este marco europeo favorece una aplicación dúctil y coherente de la prevención de accidentes de trabajo, facilitando que las normativas internas desplieguen similares esquemas de seguridad y salud al trabajo presencial, al teletrabajo y a los modelos híbrido

En el ámbito internacional, los instrumentos adoptados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT y otros) forman un importante referente para la formación y evolución de los regímenes nacionales de protección frente a los accidentes de trabajo, comprendiendo aquellos producidos en modalidades no presenciales como el teletrabajo. Se trata de lo siguiente:

- (x) **Convention concerning Employment Injury Benefits, 1964 (No. 121) — ILO**, de 8 de julio de 1964. Obliga a los Estados a garantizar prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (económicas y sanitarias), estableciendo un modelo mínimo de cobertura aplicable con independencia del lugar donde se desarrolle el trabajo.
- (xi) **Convention No. 155 — Occupational Safety and Health Convention, de 22 de junio de 1981 (OIT)**. Es el convenio marco sobre salud y seguridad en el trabajo. Obliga a los Estados a crear políticas nacionales de prevención y a las empresas a adoptar medidas para reducir los riesgos laborales, lo que permite integrar las nuevas modalidades de trabajo a distancia mediante la adaptación de los sistemas preventivos tradicionales.
- (xii) **Convention No. 187, Promotional Framework for Occupational Safety and Health, de 15 de junio de 2006 (OIT)**. Vino a reforzar el convenio anterior, obliga a los Estados miembros a adoptar sistemas nacionales eficaces de seguridad y salud ocupacional, destacando en prevención y mejora continua.

La normativa española en torno al trabajo a distancia y teletrabajo conforma un marco jurídico determinado que se inserta con coherencia con la regulación general laboral, preventiva y de protección de datos, admitiendo su aplicación a los accidentes de trabajo ocurridos en esta modalidad. Se trata de:

- (xiii) **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, establece la norma central al definir el trabajo a distancia y el teletrabajo, fijar su carácter voluntario, regular

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

los derechos y obligaciones de las partes y garantizar la igualdad de trato en torno al trabajo presencial, incluyendo explícitamente la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Sustituyó al Real Decreto-ley 28/2020.

- (xiv) **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, Normativa inicial urgente que reguló el trabajo a distancia ante la urgencia de la pandemia de la COVID-19, previa a la Ley 10/2021. Fue derogada por ésta.
- (xv) **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores** No regula específicamente al teletrabajo moderno, pero sí regula los derechos generales de las personas trabajadoras, constituyendo el pilar básico del sistema laboral de España, por ejemplo, sobre subordinación, jornada, prevención de riesgos, etc., con plena aplicación al trabajo a distancia. La Ley 10/2021 refiere a él.
- (xvi) **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, regula las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo -aplicable al trabajo a distancia- respecto al entorno de trabajo, dispositivos, protección ante riesgos laborales. Es de aplicación directa al teletrabajo, imponiendo al empresario la obligación de evaluar y prevenir los riesgos derivados del entorno de trabajo, los equipos y la organización de la actividad, con las adaptaciones necesarias al domicilio del trabajador y respetando su intimidad.
- (xvii) **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)**, regula aspectos de protección de datos y derechos digitales que adquiere una especial preminencia en el teletrabajo, al regular los límites del control patronal, el tratamiento de datos personales y el empleo de herramientas digitales, resguardando que la gestión de la actividad laboral y de los accidentes de trabajo se ejecute con total respeto a la privacidad y a los derechos digitales de los trabajadores, en condiciones semejantes a las del trabajo presencial.

Otros documentos de implementación, informes y jurisprudencia administrativa/interpretativa que pueden resultar de utilidad en torno al trabajo a distancia y al teletrabajo tanto para empleadores, trabajadores y organismos de control. Se trata de:

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

- (xviii) **Guías y recomendaciones de la Inspección de Trabajo (España) y de organismos autonómicos sobre teletrabajo, sobre temas tales como compensación de gastos, control horario, prevención de riesgos, derechos digitales, la ergonomía, la gestión de pausas, y la protección de datos y derechos digitales en el teletrabajo.** Estos documentos posibilitan interpretar y aplicar de un modo uniforme las obligaciones normativas, brindando criterios técnicos y prácticos que facilitan la adopción de medidas de seguridad adaptadas al domicilio del trabajador, sin vulnerar su intimidad.
- (xix) ***Teleworking during the COVID-19 pandemic: Risks and Prevention Strategies.*** Bilbao: EU-OSHA, 2020, que examinan los riesgos derivados del teletrabajo y plantean estrategias de prevención apoyadas en la evidencia, considerando factores ergonómicos, psicosociales y organizativos. Sin duda contribuye a fijar buenas prácticas en el diseño de políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales en esta especial modalidad de trabajo, perfeccionando la regulación española y europea, siendo usada de referencia interpretativa para actuaciones de inspección, planes de prevención de empleadores y, si es del caso, resolución de conflictos en sede administrativa o judicial.

2.4. Derechos y obligaciones del empleador en entornos de trabajo a distancia

En esta sección desarrollaré una enumeración sistemática de los derechos y obligaciones del empleador en entornos de trabajo a distancia y de teletrabajo. Me basaré en los textos legales que he citado en el acápite anterior. Los agruparé en (i) derechos del empleador en el trabajo a distancia y teletrabajo, (ii) obligaciones contractuales y de organización del trabajo, (iii) obligaciones del empleador en materia de prevención de riesgos laborales (PRL), y (iv) obligaciones del empleador en materia de igualdad, derechos digitales y desconexión. El desarrollo es el siguiente;

(i) Derechos del empleador en el trabajo a distancia y teletrabajo:

- Derecho de dirección y control (art. 20 ET y art. 22 Ley 10/2021), el empleador conserva la potestad de dirección y control de las labores, a través de medios

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.

Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

telemáticos o tecnológicos proporcionales, respetando la dignidad y la intimidad del trabajador.

- Derecho a exigir el cumplimiento del horario y objetivos pactados. (art. 13.3 ET y art. 18 Ley 10/2021). El empresario puede vigilar que se cumpla la jornada y las condiciones acordadas, con respeto a los derechos fundamentales.
- Derecho a ser informado y participar en la evaluación de riesgos laborales. (art. 33 LPRL y art. 16 Ley 10/2021). Los servicios de prevención y representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados sobre la evaluación de riesgos especial del teletrabajo.
- Derecho a establecer políticas internas de ciberseguridad y confidencialidad. (art. 7 y 22 Ley 10/2021; Art. 87 LOPDGDD) El empleador puede establecer reglas prudentes sobre confidencialidad de la información, ciberseguridad y operación de dispositivos.

(ii) Obligaciones contractuales y de organización del trabajo:

- Formalización del acuerdo de trabajo a distancia por escrito (art. 6 Ley 10/2021). Es obligatorio escriturar el acuerdo previamente al inicio de este modo de trabajo, con los contenidos mínimos (inventario de medios, gastos, jornada, lugar de trabajo, etc.)
- Registro y comunicación del acuerdo a la autoridad laboral (art. 7.2 Ley 10/2021). Es obligatorio remitirlo al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y a la representación legal de los trabajadores.
- Obligación de sufragar y mantener los medios técnicos y herramientas (art. 11 Ley 10/2021). El empleador debe proveer y mantener los medios, equipos y consumibles necesarios para el trabajo a distancia y compensar los gastos derivados.
- Derecho a la reversibilidad del teletrabajo (art. 5 Ley 10/2021). Debe señalarse la posibilidad de volver al trabajo presencial, tanto por el empleador como por el trabajador, según lo pactado.

(iii) Obligaciones del empleador en materia de prevención de riesgos laborales (PRL):

- Garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores (art. 14 LPRL y art. 15 Ley 10/2021). Debe garantizar la seguridad y salud del trabajador en todos los aspectos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea la modalidad en que este se desarrolle.
- Evaluación de riesgos adaptada al puesto remoto (art. 16 LPRL y art. 16 Ley 10/2021). La evaluación se ciñe a la zona del domicilio o lugar elegido para teletrabajar. Solo se

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

accede con consentimiento del trabajador o mediante métodos alternativos (autoevaluación).

- Protección específica de la salud psicosocial (art. 15.1.d LPRL y art. 16 Ley 10/2021). Obligación de prevenir el aislamiento, el agotamiento visual, los riesgos ergonómicos y la sobrecarga cognitiva, asegurando la conexión con la empresa

(iv) Obligaciones del empleador en materia de igualdad, derechos digitales y desconexión:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades (art. 4 Ley 10/2021 y art. 14 ET). Los teletrabajadores deben gozar de los mismos derechos económicos y profesionales que los presenciales (Directiva (UE) 2019/1152, arts. 4 y 10).
- Respetar el derecho a la intimidad y protección de datos (art. 22 Ley 10/2021; arts. 87 y 88 LOPDGDD; arts. 5 y 6 RGPD). Los medios de control deben ser proporcionales, informados y respetar la vida privada.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD y art. 18 Ley 10/2021). El empresario debe abstenerse de enviar comunicaciones fuera del horario laboral e impulsar medidas internas de desconexión digital.
- Facilitar la formación y promoción profesional (art. 9 Ley 10/2021 y art. 23 ET). El teletrabajador tiene derecho a participar en la formación continua y promoción interna en igualdad de condiciones.
- Respetar la libertad sindical y participación colectiva (art. 19 Ley 10/2021; arts. 64 y 77 ET). Deben garantizarse las vías digitales de información y participación de los teletrabajadores con sus representantes.

De este modo, he concluido con la sección 2 relativa al marco conceptual y normativo, se han fijado los conceptos legales de accidente de trabajo, trabajo a distancia y teletrabajo. He enumerado la regulación nacional e internacional y realizado una breve descripción del contenido de cada una de ellas. Y he concluido este acápite con la enumeración de los derechos y obligaciones del empleador en la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo. A continuación -en la siguiente sección- analizaré el accidente del trabajo en el contexto del teletrabajo, entrando plenamente a los objetivos de este trabajo.

3. Accidente de trabajo en el contexto del trabajo

3.1. Dificultades para la delimitación espacial y temporal del accidente

Las regulaciones en torno a este tipo de accidentes presentan importantes desafíos para delimitar espacial y temporalmente el concepto de accidente de trabajo en contexto de teletrabajo. Eso es obvio, especialmente considerando que la Ley 10/2021 de trabajo a distancia permite que este se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente escogido por él. Respecto del primero -el domicilio del trabajador- no especifica lo que se entiende por domicilio habitual. Podría ser únicamente el residencial o podría abarcar otros sitios. Esto crea incertidumbre sobre la aplicación de esta regulación en diversos entornos. Además, respecto de lo segundo -el lugar que libremente escoja- la ley no aborda los accidentes que potencialmente ocurran allí, lo que plantea dudas sobre la cobertura de estos. Eso respecto de la delimitación espacial.

Ahora bien, respecto de la delimitación temporal la legislación tampoco especifica la cobertura respecto de los accidentes que ocurran fuera del horario de trabajo, pero que estén relacionados con la actividad profesional. Por supuesto que esto provoca incertidumbre e incertezas, a la vez que plantea un desafío para si delimitación.

La Unión General de Trabajadores (UGT) (Servicio de Estudios UGT), a través de su servicio de estudios, ha elaborado un informe sobre las sentencias más notables sobre accidentes en teletrabajo. En él destacan que continúa aplicándose el sistema general de la LGSS, la definición de accidente de trabajo del art. 156 LGSS y la presunción legal que lo califica como accidente de trabajo si ocurre durante el tiempo y lugar de trabajo, salvo prueba en contrario. Este estudio de la UGT concluye que los tribunales mayoritariamente asimilan el domicilio como el lugar de trabajo. Destacan que los tribunales tienden a aceptar que cualquier área designada para trabajar dentro del domicilio configura “lugar de trabajo”, salvo que exista una notoria interrupción del nexo causal con la actividad laboral. En relación con el tiempo, destacan algunas sentencias que aplican la presunción de laboralidad incluso a los acaecidos durante pausas, descansos u otros instantes atípicos, bajo la condición de que haya una conexión directa con el trabajo. Finalmente, el informe critica el intento de las mutuas

colaboradoras de la Seguridad Social de cambiar estas calificaciones de los siniestros como accidentes de trabajo.

Respecto de las evaluaciones de riesgos que la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que deben realizarse en el centro de trabajo, esta no especifica en qué circunstancias el domicilio del trabajador puede considerarse como tal. Esto, claramente, dificulta la implementación de las medidas preventivas. Ahora bien, la normativa tampoco señala con claridad la responsabilidad del empleador en la prevención de riesgos en el domicilio del empleador, lo que potencialmente puede acarrear desprotección para el trabajador. Otro asunto relevante dentro de las evaluaciones de riesgos -a cargo del empleador- en el domicilio del trabajador como nuevo lugar de trabajo, es su protección constitucional, así como de la intimidad suya y de su grupo familiar. En efecto, la constitución protege el domicilio de todos los ciudadanos. Pues bien, ante este escenario, se genera un conflicto de derechos que ha sido solucionado por la jurisprudencia en favor del respecto al domicilio y la intimidad. Tanto este conflicto como su solución, lo analizaré más adelante en el numeral 5.2.

En resumen, la ambigüedad y vacíos de la legislación que he descrito generan incertidumbre e incerteza para ambas partes de la relación laboral. Además, dificulta una adecuada aplicación de las normas y la debida protección del trabajador.

3.2. Casuística práctica: caída en el domicilio, accidentes en pausas de descanso, etc.

En este apartado enumeraré los casos más frecuentes de accidentes del trabajo en el contexto de teletrabajo, que han recibido esa calificación por el Tribunal Supremo y por los Tribunales Superiores de Justicia. Se observan casos de caídas o eventos de salud como ataques cardíacos o infartos al miocardio, sufridos en el domicilio y durante la jornada, incluso durante las pausas o la realización de tareas domésticas breves realizadas por motivo laboral. Como analizaré, en todos los casos, los tribunales aplican la presunción de laboralidad.

Pues bien, en los eventos ocurridos durante las pausas de descanso los tribunales aplican la referida presunción de laboralidad si se trata de pausas cortas e indispensables para

continuar con la prestación, en que el teletrabajador sufre una caída al levantarse (para ir al baño, comer o beber, recoger algo), puede ocurrir en el pasillo, aseo o cocina.

Al aplicar los tribunales la presunción *iuris tantum* de laboralidad -si ocurre durante la jornada y en el domicilio habilitado para el teletrabajo- se observa la tendencia de equiparar a estos teletrabajadores respecto de ellos trabajadores presenciales con la misma protección ante estos eventos desafortunados.

A continuación, citaré algunos ejemplos de sentencias, tanto del Tribunal Supremo como de los Tribunales Superiores de Justicia, que han reconocido situaciones como accidente de trabajo aplicando la presunción de laboralidad.

- La STSJ País Vasco, núm. 1075/2020, de 15 de septiembre, reconoce como accidente un ataque cardíaco con resultado de muerte, aplica la presunción de laboralidad respecto del lugar de trabajo y al tiempo de trabajo.
- La STS, núm. 415/2021, de 20 de abril, califica como accidente de trabajo a una caída de una teletrabajadora durante la pausa de descanso de la jornada, aplicando la presunción de laboralidad al elemento nexo causal "*con ocasión*" del trabajo.
- La STSJ de Aragón, núm. 20/2022, de 18 de enero, reconoce como accidente de trabajo un infarto al miocardio, aplicando la presunción de laboralidad al desencadenarse el evento cardíaco durante la jornada y en el lugar de trabajo.
- La SJSO de Cáceres, núm. 297/2022, de 26 de octubre, reconoce como accidente de trabajo la caída de una teletrabajadora durante la jornada al salir del baño de su domicilio.
- La STSJ Madrid, núm. 980/2022, de 11 noviembre, reconoce como accidente de trabajo la caída en el domicilio durante la jornada, aplica la presunción de laboralidad respecto de la jornada y el nexo causal indirecto "*con ocasión*" del trabajo.
- La STSJ de Castilla La Mancha, núm. 1058/2023, de 23 de junio, reconoció como accidente de trabajo la caída de una teletrabajadora en la cocina de su domicilio, durante una pausa para coger un vaso de agua. Aplica la presunción de laboralidad respecto del lugar de trabajo, equiparando el domicilio al centro de trabajo en la empresa. Además, aplican el nexo causal durante las pausas de descanso.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

En definitiva, es alta la probabilidad de que se califique como accidente del trabajo si ocurre durante la jornada de trabajo y en el domicilio o lugar escogido para teletrabajar, operando la presunción de laboralidad. Es importante señalar que esta presunción puede desvirtuarse por prueba en contrario, lo que con cierta frecuencia intentan las mutuas. Por lo mismo, reviste particular importancia el dejar constancia de los acuerdos de teletrabajo (horarios, lugar autorizado, etc.) y las políticas de prevención (evaluaciones ergonómicas, entrega de equipos, instrucciones).

Analizaré estas y otras sentencias con mayor detalle y profundidad en el epígrafe 6.1. Mi intención al mencionarlas en el presente epígrafe es graficar la casuística que se ha acumulado en la jurisprudencia en el último tiempo.

3.3. Criterios de la seguridad social y las mutuas

Los criterios que emplea la seguridad social y las mutuas para calificar como accidente de trabajo un siniestro ocurrido en teletrabajo, o descartarlo -dándole la calificación de accidente común- según se desprende de una publicación de Asepeyo de 2025 (mutua colaboradora con la Seguridad Social) son los siguientes;

- (i) Que, aplique la presunción legal de laboralidad basada en que el siniestro ocurra en el tiempo y en el lugar de trabajo (art.156 TRLGSS). La fuerza de esta presunción disminuye si el accidente ocurre en tiempo de disponibilidad reconocido en el acuerdo o en un lugar diferente al elegido y pactado;
- (ii) que, exista un nexo causal entre la actividad laboral y el daño sufrido, sin exigir que sea único, sino que concurra en algún grado (concausalidad, desencadenamiento, etc.);
- (iii) que, el tipo de lesión encaje con la tarea desempeñada, así, los sucesos súbitos (caída, infarto manifestado durante la jornada, corte, quemadura al cocinar en tiempo de trabajo, etc.) encajan mejor en la presunción, en contraposición a las patologías endógenas o degenerativas las que demandan de una ponderación más detallada;
- (iv) que, la presunción es *iusuris tantum*, por lo que admite prueba en contrario;

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

- (v)** que, la existencia de protocolos de prevención y medidas de responsabilidad preventiva puede influir en la valoración de la mutua/juez sobre la conexión entre el trabajo y el accidente; y
- (vi)** que, en algunos casos las mutuas los evalúan restrictivamente, exigen mayores pruebas en accidentes domiciliarios y aplican criterios conservadores, pese a que la jurisprudencia muestra una casuística favorable a los trabajadores en ciertos escenarios.

En síntesis, la seguridad social y las mutuas valoran si ocurrió en tiempo de trabajo, si ocurrió en el lugar autorizado para la prestación, si hay nexo causal, la existencia de pruebas que corroboran la versión de los hechos (estás resultarán decisivas si la mutua lo cuestiona) y si existían orígenes médicos anteriores o elementos excluyentes.

4. Prueba del accidente en el teletrabajo

4.1. Problemas probatorios específicos. inversión de la carga de la prueba

La prueba de un hecho consiste en acreditar cada uno de los elementos que lo constituyen. Puede existir mayor o menor dificultad en la labor probatoria dependiendo de las circunstancias que rodean el hecho a probar. Las dificultades probatorias habituales en accidentes ocurridos en teletrabajo lo constituyen las especiales circunstancias en las que acaecen los elementos que lo constituyen. A saber, acreditar el momento exacto en que se produjo la lesión reviste dificultad para precisar si el trabajador estaba efectivamente en jornada. Así, p. ej., la flexibilidad horaria complica la prueba.

Por otra parte, acreditar el lugar reviste dificultad si el domicilio no está formalmente incluido en el acuerdo o no hay prueba del lugar. En estos casos, la presunción de laboralidad pierde fuerza.

Otro elemento para probar es la actividad laboral concreta que se estaba desempeñando en el momento de ocurrencia. Si el trabajador estaba solo, sin testigos o registros, la conexión causal es discutible. Otro elemento para probar es el nexo causal entre la tarea y el daño, especialmente en lesiones de origen interno (infarto, ictus) o patologías previas.

Una dificultad adicional lo constituye el hecho de que, en casi la totalidad de los casos, los accidentes ocurren sin la presencia física de compañeros de trabajo que puedan atestiguar la dinámica y circunstancias del accidente. Otra dificultad lo constituyen la autenticidad y cadena de custodia de pruebas digitales y la facilidad para alterarlos o manipularlos.

Finalmente, otra dificultad lo constituyen las limitaciones por protección de datos y privacidad. La ley establece exigencias respecto de su obtención para proteger la privacidad del hogar del trabajador.

4.2. Inversión de la carga de la prueba y presunción del art. 156.3 TRLGSS

El art. 156.3 TRLGSS presume de que las lesiones sufridas “*durante el tiempo y en el lugar del trabajo*” son accidente de trabajo. Se trata de una presunción *iuris tantum*, cuya naturaleza jurídica implica que presume el hecho, salvo prueba en contrario. Como efecto práctico, esto

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

acarrea la inversión de la carga probatoria. De este modo, el trabajador no tiene que probar íntegramente que el daño se debe al trabajo cuando demuestra tiempo y lugar. El empleador o la mutua deberán aportar elementos que alteren esa presunción para negar la laboralidad. No se trata de que el trabajador quede liberado de la carga probatoria, ya que sí debe aportar hechos básicos (parte de accidente, certificación médica, prueba de que estaba en jornada/lugar).

Esta presunción se desvirtúa si quien niega la laboralidad aporta pruebas serias y suficientes de que los hechos no tienen relación con la actividad laboral. El trabajador aporta los hechos mínimos (parte, hora aproximada, informe médico, contrato/ acuerdo de teletrabajo, registros básicos). Por su parte, la mutua y/o el empleador deben aportar pruebas que rompan la presunción si pretenden negar la laboralidad. Si constituyen indicios serios, el juez o la administración valorarán las pruebas contradictorias y la integridad de cada una.

Sobre esto se pronuncia la profesora Alba García Torres (GARCÍA TORRES, A., 2022), Universidad de Oviedo, España) al analizar la aplicación de la referida presunción de laboralidad en casos que la mutua o la Seguridad Social niegan la laboralidad y las dificultades de definir el lugar de trabajo en el domicilio. García Torres es crítica respecto de la Ley 10/2021 al no contener soluciones claras para tal dificultad y destaca que es labor de los tribunales adaptar tal criterio. Concluye con dos cosas, primero, recordando el principio *in dubio pro accidentado*, debiendo el teletrabajador solo demostrar mínimamente que el siniestro ocurrió en tiempo y lugar de trabajo. Y segundo, a la necesidad que los acuerdos de teletrabajo contengan cláusulas expresas sobre los sistemas de registro, las obligaciones de prevención y el lugar habilitado para trabajar.

En el mismo sentido, la profesora Laura de los Santos Hidalgo (DE LOS SANTOS HIDALGO, L., 2024, IE University, Madrid, España), refiere que debe aplicarse al teletrabajo la presunción *iuris tantum* del art. 156.3, con la carga de la prueba inversa a favor del teletrabajador (*in dubio pro accidentado*) en casos en que no se alcance a demostrar fehacientemente la falta de nexo. Agrega que la normativa actual no derogó la protección general.

En definitiva, si existe registro de jornada de trabajo u otra prueba documental que acredite que el trabajador desempeñaba su jornada y realizaba actividad, entonces, la

presunción es robusta y el empleador o la mutua requerirán de pruebas concluyentes para refutarla.

Un par de ejemplos de sentencias que no dan por acreditado el accidente -el teletrabajador no alcanzó el estándar probatorio mínimo- lo constituyen la STSJ Galicia, núm. 988/2022, de 25 de febrero, que no califica como accidente de trabajo el evento ocurrido a una teletrabajadora que la lesiona en el hombro al no acreditarse suficientemente que las lesiones tengan relación con el trabajo, ni que la lesión ocurrió en tiempo y lugar de trabajo, agregando que difiere la versión que da la teletrabajadora ante la mutua y la que da posteriormente en su demanda. Y la STSJ Madrid, núm. 89/2023, de 3 de febrero, no califica como accidente de trabajo al evento sufrido por el teletrabajador por haber ocurrido fuera de la jornada de trabajo y falta de prueba de haberse iniciado la jornada (ausencia de registro, conexiones o fichaje).

4.3. Relevancia de medios tecnológicos: cámaras, registros de actividad, etc.

En este apartado enumeraré las pruebas tecnológicas más frecuentes, señalaré su utilidad práctica y los problemas legales (autenticidad / privacidad).

- (i) Registros de acceso / logs (VPN, servidor, correo, plataformas), con ellas se registra la fecha y hora objetivas de conexión, se pueden confrontar con actividades específicas (entrada a sistema, participación en reunión), sirven para probar el tiempo y la actividad. Pueden impugnárseles por diferencias de hora o por carecer de un registro de la labor precisa. Requieren de una cadena de custodia para evitar adulteraciones o manipulaciones.
- (ii) Capturas, pantallazos, correos y mensajes (correos electrónicos, mensajes de *Teams/Slack*), con lo que se prueban comunicaciones inmediatas o el desarrollo de una

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.

Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

labor concreta. No se debe perder de vista su fácil manipulación, por lo que requieren de peritaje (*hashes*³, metadatos⁴) y testigos.

(iii) Grabaciones de cámara (videollamadas, CCTV doméstico), con lo que se prueba el accidente, lo que tiene gran valor probatorio. Es importante considerar los límites legales por protección de datos y de intimidad. El empleador no puede exigir indiscriminadamente la instalación de cámaras en el domicilio, debe estar justificado y cumplir las exigencias legales (información, finalidad, proporcionalidad). La AEPD entrega guías sobre videovigilancia y recomendaciones específicas para teletrabajo. Antes de emplearlas se debe evaluar su licitud, la necesidad de peritaje y autorización judicial.

(iv) Testigos y dispositivos de terceros (*smartwatch*⁵, registro médico), con lo que se complementan los medios probatorios principales. Se debe confrontar la posible parcialidad de las declaraciones de testigos que sean familiares.

Es conveniente resguardar la integridad y cadena de custodia de los medios probatorios mediante, por ejemplo, la exportación oficial de *logs*⁶, firmas digitales, sellos de tiempo, informe pericial que avale que no fueron manipulados.

³ *Hash* (o *hashes*, en plural) se obtiene aplicando una función matemática denominada *función hash* a un dato (texto, archivo, contraseña, etc.) convirtiéndolo en una cadena corta de caracteres, normalmente de longitud fija.

⁴ Metadatos, son datos sobre datos. Su utilidad es relatar, identificar, organizar o contextualizar un archivo, documento, imagen, video, registro o cualquier tipo de información.

⁵ *Smartwatch*, la traducción literal es reloj inteligente. Se trata de un dispositivo electrónico que se usa en la muñeca, que posee funciones más allá de indicar la hora, conectándose normalmente a un teléfono móvil.

⁶ *Logs* o registros o archivos de registro. Se trata de archivos en el que un sistema, aplicación o dispositivo guarda paulatinamente información sobre lo que ocurre en él: accesos, acciones, errores, eventos, modificaciones, etc.

5. Responsabilidad empresarial y prevención de riesgos laborales

En este epígrafe analizaré las obligaciones preventivas del empleador para resguardar el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, concretamente a la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo y su entorno. Luego, revisaré si la evaluación de riesgos en el domicilio del trabajador puede constituir una invasión de la privacidad y el modo en que se ha abordado y resuelto. Finalmente, analizaré alguna jurisprudencia sobre incumplimiento empresarial y su relación con el accidente.

5.1. Obligaciones preventivas en el teletrabajo

La normativa de prevención tiene plena aplicación al teletrabajo, pero es de advertir que con las adaptaciones que sea menester realizar. Me refiero a la obligación del empleador de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores que haya contratado en lo relacionado con el trabajo (art. 14.1 LPRL) y a la obligación de prestar especial atención a factores organizativos, psicosociales y ergonómicos de los trabajadores en modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo (art. 16 LTD).

Concretamente la empresa está obligada a evaluar los riesgos del puesto y entorno del teletrabajo, planificación de la actividad preventiva, informar y formar al teletrabajador, vigilar la salud, adaptar los medios de trabajo, equipo, tecnología, mobiliario ergonómico y condiciones de trabajo para equiparar la protección del teletrabajador con la que recibe el trabajador presencial.

Pues bien, en el cumplimiento de estas obligaciones, el empleador deberá contar con el consentimiento y participación del teletrabajador, quien deberá ser informado y, además, formar parte de la actuación preventiva en su puesto de trabajo.

El empleador deberá poner especial atención y cuidado respecto de los riesgos específicos del teletrabajo tales como el aislamiento, tecnoestrés, ergonomía, sedentarismo, duración de las jornadas, entre otros similares. Es importante considerar que el domicilio del teletrabajador se considera como “*centro de trabajo*” a efectos de prevención

5.2. Evaluación de riesgos en el domicilio del trabajador: ¿invasión de la privacidad?

Como he señalado, el empleador está obligado a evaluar los riesgos del puesto de trabajo del teletrabajador, lo que incluye, en principio, la evaluación del espacio de trabajo en su domicilio. Para concretar esta evaluación se requiere necesariamente la autorización del trabajador, por tratarse de su espacio íntimo e inviolable, protegido por derechos fundamentales específicos. Es así como, si el puesto de teletrabajo coincide con el propio domicilio, se debe forzosamente contar con su autorización, la que debe constar por escrito. Si el trabajador no autoriza la visita a su domicilio no podrá llevarse a cabo esta, ante lo que el empleador deberá desplegar otros medios de evaluación, por ejemplo, autoevaluación, listados de preguntas, registros fotográficos tomados por el propio trabajador u otros similares.

Es importante considerar que estas visitas al domicilio pueden suponer una invasión a la privacidad del teletrabajador y de su familia. Por esta razón, están limitadas. Considérese que el domicilio es un espacio protegido por el ordenamiento jurídico, dentro del ámbito de los derechos fundamentales. Es así como el domicilio constituyendo una parte esencial de la intimidad personal y familiar, estableciendo su inviolabilidad (art. 18.2 CE). Solo se permite una entrada o registro al domicilio en alguna de las siguientes tres circunstancias;

- (i) con el consentimiento del titular,
- (ii) en virtud de una resolución judicial, o
- (iii) existencia de un delito flagrante.

Lo que se ha descrito acá es una colisión o tensión entre derechos fundamentales, por una parte, la prevención de riesgos empresariales (cuidar la vida e integridad física y psíquica del trabajador) y, por otra, la privacidad e inviolabilidad del domicilio. Se trata de dos derechos fundamentales -igualmente legítimos y reconocidos por el ordenamiento jurídico- que entran en tensión, ya que el pleno ejercicio de uno limita/afecta el ejercicio del otro. Esta concurrencia de derechos se soluciona examinando el caso concreto, aplicando los principios de proporcionalidad, sacrificio mínimo, necesidad e idoneidad. El objetivo es establecer qué derecho debe prevalecer en esa situación específica.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

Es precisamente por estas consideraciones que el empleador -respetando la proporcionalidad- debe restringir su accionar durante la visita al espacio del domicilio habilitado para teletrabajar, y no ampliarla a todo el domicilio. Obviamente, siempre que cuente con la autorización.

Es así como -recapitulando- para realizar la evaluación de riesgos en el domicilio del teletrabajador se exige lo siguiente;

- (i) respetar el derecho a la intimidad del teletrabajador y de su familia,
- (ii) contar con un acuerdo o autorización;
- (iii) limitarse al espacio de trabajo; y
- (iv) si no hay autorización de acceso físico, se deberán emplear métodos alternativos.

En definitiva, a la empresa se le suman exigencias por cumplir, pero no queda exenta de su obligación de evaluar los riesgos.

Finalmente, debo señalar que existe otro fenómeno que constituye un riesgo de sobreesfuerzo y, eventualmente, de afectar la intimidad del teletrabajador. Se trata del hecho de que ambas esferas -trabajo y vida privada- ocurren en el mismo espacio físico (el domicilio/hogar), lo que hace que el tiempo dedicado a uno u otro se confunda. Los límites entre una y otra esfera se diluyen y se confunden. Esto hace, por ejemplo, que se extiendan las jornadas y que las comunicaciones laborales ingresen en horarios personales y que se mezclen tareas domésticas con laborales. En fin, los límites se tornan permeables y, en ocasiones, difusos.

5.3. Jurisprudencia sobre cumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas en teletrabajo

Existe una interesante y reciente sentencia del Tribunal Supremo respecto del cumplimiento de la obligación empresarial de evaluar los riesgos para el teletrabajo estableciendo límites y modo de ejecución. Se trata de la **STS, núm. 760/2025, de 10 de septiembre**. En el caso, se evalúan los riesgos, incluyendo los ergonómicos. Establece -como doctrina jurisprudencial- que la revisión no implica que el empleador deba proporcionar automáticamente todos los implementos ergonómicos a todos los teletrabajadores. La

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

sentencia precisa que la obligación del empresario consiste en implementar medidas de prevención adecuadas y proporcionadas, según los riesgos que haya detectado para cada puesto de trabajo y la necesidad individual de cada teletrabajador.

Esta sentencia combina el principio de proporcionalidad y la diligencia, señalando que el empresario cumple adecuadamente con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales si adopta medidas razonables, proporcionadas y basadas en la evaluación de riesgos, incluso en teletrabajo. Recuerda que -en general- este deber empresarial no debe reducirse a un mero cumplimiento formal, sino que debe enfocarse en implementar medidas preventivas efectivas. Luego, en su aplicación al teletrabajo lo matiza señalando que el empresario no tiene deber absoluto de otorgar medios si no hay certeza individual de riesgo. La sentencia fija el concepto de que la protección del trabajador se asegura mediante la evaluación concreta y el ajuste individual de medidas, no por la mera entrega general de equipos. La sentencia remata señalando que el empleador debe aplicar medidas preventivas eficaces, proporcionales y apropiadas a cada trabajador.

A la sentencia en comento le ha servido como soporte jurisprudencial la **STS 315/2025, de 8 de abril**, para aseverar que la sola existencia de riesgo ergonómico genérico no impone obligación automática de entregar sillas, reforzando el concepto de evaluación del concreto puesto de trabajo, evitando implementar medidas genéricas.

Para cerrar este quinto epígrafe sobre la responsabilidad empresarial y prevención de riesgos laborales, enumeraré las conclusiones extraídas de las referidas sentencias del TS, las que rigen en el cumplimiento de las obligaciones preventivas del empleador en modalidad de teletrabajo, del siguiente modo:

- (i) debe acreditar que ha cumplido de modo diligente con su deber de prevención, no solo de un modo genérico, sino que específicamente con la evaluación, adaptación, seguimiento, formación, etc.;
- (ii) de no acreditarse tal diligencia puede implicar responsabilidad por inobservancia, al estimar la acción como negligente o defectuosa (art. 14.2 LPRL);
- (iii) la dificultad de inspección en la modalidad de teletrabajo no libera al empleador de la obligación, quien debe adaptarse al contexto remoto y probar su acción preventiva; y

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.

Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

- (iv) las sentencias señalan que se aplica el criterio de “*zona habilitada*” y proporcionalidad, no pudiendo el empleador ingresar en toda la vivienda, pero sí debe valorar el espacio de trabajo y sus condiciones.

6. Jurisprudencia relevante

En este apartado analizaré las sentencias tanto del Tribunal Supremo como de los Tribunales Superiores de Justicia en torno a eventos o siniestros ocurridos en el domicilio/hogar del teletrabajador. Luego, intentaré detectar tanto criterios de interpretación actuales, como la dirección o patrón de cambio desarrollada en los últimos 5 años en que el teletrabajo se ha intensificado.

6.1. Análisis de sentencias clave del Tribunal Supremo, Tribunales Superiores de Justicia

En este epígrafe analizaré las sentencias más relevantes, tanto las que califican el evento como accidente del trabajo como las que lo descartan. Es así como, en la práctica del teletrabajo, hay sentencias que reconocen accidentes laborales en el domicilio cuando se cumplen los criterios de jornada, lugar y nexo causal. Se trata de las siguientes sentencias que he ordenado cronológicamente;

STSJ País Vasco, núm. 1075/2020, de 15 de septiembre. La sentencia califica el fallecimiento del trabajador como accidente del trabajo, reconociendo, al mismo tiempo, el derecho a las prestaciones económicas nacidas de esta contingencia. El tribunal señala que la carga de la prueba pertenece a quienes niegan la naturaleza laboral del accidente, y en este caso, no se ha presentado evidencia suficiente para alterar la presunción de laboralidad. La decisión del Tribunal Superior de justicia resalta la importancia de la presunción de accidente del trabajo en caso de acontecimientos repentinos ocurridos en el contexto laboral, reafirmando la protección de los derechos de los trabajadores y sus familias. En tal sentido, el tribunal, tomando como base que, desempeñaba parte de sus deberes laborales desde su domicilio, presume que las estaba realizando en el lugar de trabajo y en tiempo de trabajo al momento en que sufrió el ataque cardíaco con resultado mortal, pese a que el trabajador tenía antecedentes de padecimientos cardíacos. Sobre todo, prevalece que la crisis se desencadena en tiempo y lugar de trabajo.

STS, núm. 415/2021, de 20 de abril. La sentencia reconoció como accidente de trabajo la caída de una teletrabajadora ocurrida en una cafetería durante una pausa de descanso de la jornada de trabajo, sufriendo un esguince de muñeca. Las instancias inferiores estimaron que

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

era un accidente de trabajo, pero la mutua recurrente impugnó arguyendo la inaplicación de la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS, ya que la caída no ocurrió en el lugar de trabajo ni durante el tiempo de trabajo. La Sala reafirma que establecer la naturaleza de un accidente como laboral no requiere exclusivamente que sea “*por consecuencia*” del trabajo (causa única e inmediata), sino que puede ser “*con ocasión*” del trabajo, en otras palabras, que no hubiese ocurrido el accidente de no estar trabajando. Además, la Sala estima que existe nexo causal al ocurrir la caída durante la pausa reglamentaria luego de seis horas de trabajo, produciéndose con ocasión del trabajo, concluyendo que la incapacidad temporal emana de accidente de trabajo. De este modo, se confirma que la referida presunción de laboralidad aplica si se acreditan “*tiempo*” y “*lugar de trabajo*” o, al menos, el nexo causal indirecto “*con ocasión del trabajo*”. Así, la Sala insta que las pausas reglamentarias pueden considerarse dentro del ámbito laboral para la calificación de los accidentes. Sin duda esto amplía la interpretación del concepto de “*accidente de trabajo*”, aplicándolo a contextos en que el hecho no se origina en la realización directa de la faena, pero sí en el ámbito del tiempo/espacio de trabajo.

STSJ de Aragón, núm. 20/2022, de 18 de enero. La sentencia reconoció como accidente de trabajo el infarto al miocardio sufrido por la teletrabajadora en su domicilio, aplicando la presunción de laboralidad al desencadenarse el evento durante la jornada laboral, sin ser un inconveniente que la llamada de su hijo al servicio de urgencias la realizará treinta minutos después de concluida la reunión de trabajo, ni que durante las horas anteriores haya manifestado síntomas preliminares. Ninguna de esas situaciones ha roto el nexo de causalidad entre el trabajo y la lesión. Lo relevante es que durante la jornada de trabajo y en el lugar de trabajo se produjo el accidente cardíaco.

STSJ Galicia, núm. 988/2022, de 25 de febrero. La sentencia no califica como accidente de trabajo el evento ocurrido a una teletrabajadora que la lesiona en el hombro al no acreditarse suficientemente que las lesiones tengan relación con el trabajo, ni que la lesión ocurrió en tiempo y lugar de trabajo. La postura del tribunal es rígida e inflexible, exigiendo que el accidente debe desencadenarse en la zona de trabajo. La sentencia reconoce que estaba teletrabajando, pero no se acredita que la lesión ocurriera o se desencadenara en su domicilio. Luego agrega que, aunque se acreditará que ocurrió en su domicilio, no prueba que haya ocurrido en el lugar donde desarrolla su trabajo. Tampoco prueba la dinámica del accidente

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

(supuestamente moviendo la pantalla del ordenador). Finalmente, la sentencia refiere que difiere la versión que da la teletrabajadora ante la mutua y la que da posteriormente en su demanda.

SJSO de Cáceres, núm. 297/2022, de 26 de octubre. La sentencia reconoció como accidente de trabajo la caída de una teletrabajadora ocurrida durante la jornada al salir del cuarto de baño de su domicilio, sufriendo una lesión en el hombro, codo y costado. El tribunal basa esta calificación en que se disponía a reanudar sus labores cuando tropieza y cae en el pasillo, haciendo un símil hipotético con un accidente sufrido en idéntica circunstancia si trabajase en las dependencias de una empresa, fábrica, despacho o comercio. Argumenta que, en tales circunstancias, nadie cuestionaría la calificación de accidente de trabajo, por lo que descarta que en teletrabajo existan circunstancias relevantes para no calificarlo de tal. La obligada necesidad de ir al baño durante la jornada de trabajo no puede enervar la presunción legal. Esta doctrina busca evitar la desprotección de los teletrabajadores.

STSJ Madrid, núm. 980/2022, de 11 noviembre. La sentencia reconoció como accidente de trabajo la caída de un teletrabajador sufrida en su domicilio durante la jornada. Ponderó la coincidencia temporal (jornada) y la relación con la faena, aplicando la presunción de laboralidad. En los hechos, el teletrabajador resbala al salir de la cocina tras coger una botella de agua, sufriendo una lesión en la mano izquierda. El tribunal ha citado jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 20 de abril de 2021 y de 13 de octubre de 2020) que califican como accidentes laborales los acaecidos durante pausas o desplazamientos internos en el centro de trabajo. El análisis se basa en la premisa de un *nexo causal indirecto* con la actividad laboral que, el art. 156.1 LGSS define como accidentes *con ocasión* del trabajo. Es así como el Tribunal Superior de justicia señala que la actividad de teletrabajo no se circunscribe únicamente al escritorio o al ordenador, sino que debe entenderse como *lugar de trabajo* en el domicilio al espacio prudentemente empleado durante la jornada, incluyendo áreas como la cocina o el baño. Beber agua, ir al baño o a la cocina durante la jornada es una actividad corriente en la vida laboral, comparable a transitar en la oficina para descansar o tomar agua. Esta caída accidental ocurrió dentro del horario de trabajo y al interior del domicilio designado como lugar de trabajo. Por tanto, existe un nexo de causalidad suficiente para considerarla como una contingencia profesional. La doctrina que destaca en esta sentencia es que la prevención de riesgos laborales del lugar de trabajo en el domicilio no debe restringirse únicamente al

puesto de trabajo (escritorio, silla, ordenador). Sino que, de un modo amplio e integral, debe abarcar las acciones usuales durante la jornada (como ir al baño, a la cocina, a beber agua).

STSJ Madrid, núm. 89/2023, de 3 de febrero. Esta sentencia no califica como accidente de trabajo al evento sufrido por el teletrabajador (parada cardiorrespiratoria/infarto) en el cuarto de baño de su domicilio antes de “conectarse” al sistema informático de la empresa, por lo que se trata de una sentencia negativa que deniega tal calificación por haber ocurrido fuera de la jornada de trabajo. La Sala estimó que no concurría la presunción legal de laboralidad, calificándolo, por ende, como “muerte por causa natural/contingencia común”. En efecto, la denegación es por falta de prueba de haberse iniciado la jornada (ausencia de registro, conexiones o fichaje). Resalta en esta sentencia la importancia práctica del registro de jornada.

Sobre esta sentencia, el profesor Ángel Arias Domínguez (ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, Universidad de Extremadura, España) analiza la dificultad de calificar como accidente de trabajo un siniestro que ocurre en el domicilio. Sostiene que no hay cambios respecto de la doctrina tradicional en que para aplicar la presunción de laboralidad debe probarse que ocurrió en tiempo y lugar de trabajo. Descarta una interpretación rígida que reduzca el “*lugar de trabajo*” solo a la zona de trabajo (silla, computador y escritorio). Defiende un enfoque funcional que abarque zonas a las que se desplace el trabajador dentro del domicilio (baño, cocina, pasillo, sala). Además, Arias Domínguez razona en torno al concepto de “*zona habilitada para la prestación de servicios*” (art. 16 Ley 10/2021) y la referencia al “*lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora*” (art. 7.f Ley 10/2021). El profesor concluye que la “*zona de trabajo*” es un instrumento interpretativo útil para el análisis, pero advierte que no debe transformarse en una limitación que excluya accidentes ocurridos en otros lugares del domicilio, si están vinculados al tiempo y lugar de trabajo.

STSJ de Castilla La Mancha, núm. 1058/2023, de 23 de junio. La sentencia reconoció como accidente de trabajo la caída de una teletrabajadora sufrida durante la jornada, en la cocina de su domicilio, a quien, durante una pausa para coger un vaso de agua, se le torció el tobillo cayendo al suelo. La doctrina destacable de esta sentencia es -en primer lugar- que, para los efectos del accidente laboral, se equipara el centro de trabajo en la empresa con el lugar de teletrabajo que conste en el acuerdo formal. Y -en segundo lugar- que los accidentes ocurridos

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

durante pausas para beber té, café o agua, ir al baño, a la cocina, o similares, dentro de la jornada, se presumen de trabajo si muestran nexo causal con las labores. En otras palabras, esta sentencia adscribe a la teoría de la *ocasionalidad relevante*, vale decir, la sumatoria de elementos externos al trabajo y un nexo causal suficiente con la actividad de trabajo o su ambiente inmediato. Al igual que otras sentencias, amplía la noción de accidente laboral más allá del espacio físico (escritorio, silla, ordenador). Esta doctrina podría sintetizarse en dos fórmulas, por una parte, que el *teletrabajo = centro de trabajo*. Y, de otra parte, que las *pausas reglamentarias = tiempo de trabajo*. En suma, esta sentencia reafirma la aplicación de la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS, salvo prueba clara en contrario, robusteciendo la protección del trabajador en teletrabajo y pausas usuales.

Estas son las más destacables y recientes sentencias en torno a los accidentes de trabajo en esta modalidad y en el alcance y concreción del deber de seguridad del empleador. En el siguiente epígrafe analizaré los criterios de interpretación que se han observado y, si es posible, establecer una tendencia en algún sentido.

6.2. Criterios de interpretación actuales y tendencias

La doctrina judicial confirma que esta modalidad de trabajo no implica una disminución de los derechos laborales de los teletrabajadores. Es así como, pese a que las mutuas se inclinan por negar y discutir la naturaleza laboral de los accidentes ocurridos en esta modalidad, los tribunales mantienen que deben aplicarse los criterios de tiempo, lugar y nexo causal del mismo modo que los aplican para el trabajo presencial, como un modo de garantizar una efectiva y ecuaníme protección para todos los trabajadores.

Este ha sido el tratamiento jurídico de los accidentes laborales adecuándose e incluyendo esta modalidad de trabajo. Los tribunales reconocen que las lesiones ocasionadas durante las pausas o descansos, incluso durante las tareas necesarias en el entorno laboral en el domicilio del teletrabajador, pueden comprenderse en el concepto de accidentes del trabajo. Un ejemplo de eso es la sentencia que reconoce como del trabajo al accidente ocurrido mientras el teletrabajador buscaba agua durante una pausa laboral, con lo que se robustece la presunción de estar relacionada con el trabajo. Es más, los juzgados lo extienden incluso a casos de dolencias o enfermedades preexistentes.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

En otras palabras, ante la ausencia de una regulación específica sobre accidentes en teletrabajo, los tribunales interpretan estos casos empleando los mismos principios que rigen en los accidentes del trabajo presencial, esto es, las reglas generales de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y la doctrina judicial consolidada. Esta igualdad de criterio y de tratamiento garantiza la protección al trabajador, sin interesar el lugar en que desempeñe sus labores.

En cuanto al concepto de lugar de trabajo en esta modalidad de teletrabajo, la jurisprudencia mayoritaria no lo limita al escritorio o al equipo empleado, sino que abarca todo el espacio del domicilio donde desempeña la actividad laboral. Esto comprende, por ejemplo, la cocina, jardín o el baño, las que pueden considerarse como parte del entorno laboral, a condición de que exista continuidad del nexo causal. La justificación de considerar estos espacios es, por una parte, atender necesidades básicas, accesorias y corrientes del teletrabajador y, por la otra, aplicar el principio de igualdad de trato con los trabajadores presenciales.

En cuanto al factor tiempo, el Tribunal Supremo ha reconocido que los accidentes ocurridos durante los descansos intermedios sí constituyen accidentes de trabajo, a condición de que tengan relación con el trabajo. Esto, en el entendido que los descansos son parte del tiempo de trabajo, que se toman para recuperar fuerzas y luego retomar la actividad en mejores condiciones.

En cuanto a las enfermedades, la jurisprudencia mantiene la presunción de laboralidad, la que solo puede destruirse si se prueba que no existe una relación entre la lesión y el trabajo. Es importante destacar que esa prueba debe basarse en hechos de real relevancia, por cuanto la presencia de meros factores de riesgo, como el tabaquismo o colesterol excesivo, no bastan para descartar la naturaleza laboral del accidente.

Un ejemplo de aplicación de la presunción de laboralidad es la STSJ de Cataluña núm. 3878/2023, que califique como laboral la muerte de un trabajador por cardiopatía isquémica ocurrida en tiempo y lugar de trabajo, incluso sin exigir probanzas de causalidad exclusiva.

En este mismo sentido, el Tribunal Supremo ha sostenido que no excluye de esta protección que haya enfermedades preexistentes, asignándole relevancia a que el estar

trabajando ha sido el factor desencadenante, exigiendo, eso sí, la condición de que el suceso ocurra durante la actividad laboral o en su entorno temporal.

En síntesis, los criterios que se emplean para calificar un siniestro en teletrabajo como accidente del trabajo son cuatro. El primer criterio y al que se le otorga una alta prioridad, es la presunción legal de laboralidad respecto del tiempo y lugar de trabajo (art.156 TRLGSS). Puede ocurrir en la jornada o en un tiempo de disponibilidad reconocido por el acuerdo o contrato. Y el lugar debe ser el elegido y autorizado por el acuerdo de trabajo a distancia o por norma interna, lo que refuerza la presunción de laboralidad. Luego, otro criterio es la existencia de un nexo causal entre la actividad laboral y el daño ya sea inmediato o coadyuvante. No se exige que el trabajo sea la única causa, sino que concurra algún grado de relación causal (concausalidad, desencadenamiento, etc.) El tercer criterio son las pruebas con que se acreditan las circunstancias de ocurrencia del siniestro, las que toman relevancia en el caso que las mutuas cuestionen la calificación del siniestro. Finalmente, un cuarto criterio es si existían causas médicas previas o factores excluyentes, pudiendo cambiarse la calificación al de un accidente común si se acredita que no se relaciona con la actividad.

7. Retos actuales y propuestas de mejora

En este epígrafe analizaré si existen lagunas legales en la seguridad y prevención de riesgos laborales en esta modalidad de trabajo y realizaré ciertas propuestas de reforma. Luego revisaré las nuevas tecnologías y el eventual empleo para la prevención y el control de riesgos laborales, cuidando especialmente el resguardo a la intimidad del domicilio/hogar del teletrabajador. Finalmente, analizaré el futuro del accidente de trabajo en un modelo híbrido.

7.1. Lagunas legales y propuestas de reforma

Tal como he analizado, la pandemia y el progresivo establecimiento del teletrabajo han desafiado al Derecho laboral y, específicamente, a seguridad y prevención de riesgos laborales. Si bien la normativa española contiene importantes regulaciones —como la LPRL y la LTD—, conviene examinar si existen lagunas jurídicas relevantes para enfrentar los accidentes en teletrabajo, su prevención y la seguridad, y si conviene proponer una reforma legal.

La ley cubre los elementos esenciales como la prevención de riesgos (el art. 15 LTD remite a la LPRL), teniendo derecho los teletrabajadores a la protección equivalente y el empleador el deber de evaluar los riesgos del puesto de trabajo. Otro elemento esencial cubierto por la ley son los accidentes de trabajo (art. 156 LGSS), cuya presunción de laboralidad los tribunales han aplicado a esta modalidad de teletrabajo.

Sin embargo, existe alguna doctrina académica que detecta lagunas y ciertas rigideces. Como sostiene la profesora Nuria Ayerra Duesca (AYERRA DUESCA, N. J., 2022, Universidad de Zaragoza, España), la LTD no define de modo concreto el accidente de trabajo en teletrabajo, lo que ha forzado a los tribunales a aplicar los conceptos del RD 8/2015 (LGSS) al domicilio del teletrabajador. Del mismo modo, el profesor Rubén López Fernández (LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., 2024, Universidad de Extremadura, España) refiere que ni la LGSS ni la LTD prevén conceptos para aplicar a la accidentalidad en teletrabajo, lo cual ha forzado a la doctrina judicial a ejercer una extrapolación interpretativa desde el trabajo presencial. Ambos autores coinciden en el diagnóstico respecto a que los tribunales han debido aplicar conclusiones obtenidas en el contexto del trabajo presencial a esta otra modalidad y que están fuera del rango de los

conceptos disponibles en la ley. Desde otra perspectiva, la profesora Pilar Conde Colmenero (CONDE COLMENERO, P., 2023, Universitat Jaume I) examina, en torno a la STSJ Galicia 988/2022, que la regulación existente no aborda con detalle diversas situaciones concretas, p.ej., el modo de valorar el nexo causal en los accidentes ocurridos durante las pausas o desplazamientos al interior del domicilio.

Con base a lo que sostienen estos autores se puede señalar que existe una laguna normativa de carácter estructural ya que la normativa entrega los conceptos y principios, pero no los especifica para escenarios que se dan en teletrabajo, lo que ha obligado a la interpretación jurisprudencial a llenar esos vacíos.

Ante lo que he descrito cabe preguntarse si conviene plantear una reforma. Mi respuesta es sí, pero con prudencia y sin perder de vista ciertos criterios, tales como, evitar la sobrerregulación, aprovechar la jurisprudencia y reforzar ciertos aspectos. A lo primero -la sobrerregulación-, se debe tener en cuenta que la actual regulación de la prevención laboral es compleja y extensa. Conviene alejarse de una normativa rígida que sobrecargue a los empleadores, en especial para ciertos sectores para los que el teletrabajo es un importante motor de desarrollo. Debe ajustarse según la actividad, los riesgos y las condiciones. Respecto del segundo criterio a considerar -aprovechar la jurisprudencia-, esta ha aplicado la normativa diseñada para el trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo, con los necesarios ajustes, pero con flexibilidad, lo que es una indudable ventaja. El tercer criterio para considerar en una potencial reforma es reforzar solo ciertos aspectos específicos y no regular todo nuevamente. En efecto, podría solo centrarse en aclarar aspectos inciertos, p. ej., definir *lugar de trabajo* en teletrabajo en relación con los accidentes, abarcando pausas y desplazamientos internos en el domicilio. Otro ejemplo, es fijar deberes mínimos de seguimiento y control por parte del empleador, con respeto a la intimidad y privacidad del trabajador. Un ejemplo adicional, sería señalar métodos para reportar accidentes o riesgos, que protejan la privacidad del hogar del teletrabajador.

Ante esta cuestión de si conviene plantearse una reforma no podemos perder de vista el rol fundamental de los tribunales y la aplicación de los principios generales del derecho ante la gran diversidad de escenarios que plantea el teletrabajo (formas de viviendas, estilos de vida doméstica, los demás miembros de la familia del teletrabajador, labores de diversa

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

naturaleza, jornadas, disponibilidad, riesgos, etc.). Lo relevante del rol que desempeñan los tribunales es su capacidad de aplicar los principios generales del derecho laboral al caso particular (prevención, presunción de laboralidad, protección, proporcionalidad). Los tribunales alcanzan la protección efectiva de los derechos de las partes, aplican el derecho y la legislación al caso concreto sometido a su decisión. De este modo, los tribunales juzgan con una adecuada flexibilidad entre protección y viabilidad.

En definitiva, mi propuesta es una reforma que equilibre, por una parte, una legislación suficiente (no exhaustiva) en los ámbitos de indefinición y, por otra, que permita su aplicación judicial. Esta combinación me parece apropiada para la modalidad de trabajo emergente y en constante evolución de la mano de los avances tecnológicos.

7.2. Nuevas tecnologías para la prevención y el control

Los avances tecnológicos en aspectos computacionales y de la comunicación brindan grandes oportunidades para prevenir y controlar los accidentes laborales en el teletrabajo: con ellos es posible evaluar el lugar de trabajo sin invadir el hogar/domicilio, detectar riesgos ergonómicos o psicosociales, registrar con precisión la jornada y examinar la dinámica del accidente a través de IA. Entiéndase por IA al conjunto de tecnologías, métodos y procedimientos diseñados para realizar faenas que regularmente requieren razonamiento humano como registrar patrones, razonar, aprender o tomar decisiones. El acelerado crecimiento del teletrabajo ha desafiado los tradicionales mecanismos de prevención de riesgos en entornos laborales que ahora están fuera del alcance y control directo del empleador.

Constituye una condición *sine qua non* que el uso de la tecnología respete los principios jurídicos generales de proporcionalidad, privacidad y observancia a la dignidad del trabajador. Considérese que el domicilio es un espacio protegido por la Constitución española, por lo que cualquier implemento tecnológico que capte imágenes, sonidos o información personal/sensible del teletrabajador debe contar con su consentimiento previo y expreso. En este aspecto rigen los principios de voluntariedad (requiere consentimiento), proporcionalidad (las menos invasivas), finalidad estricta y uso limitado (restringirse a

prevención y nunca vigilancia disciplinaria), anonimización y seguridad (sin retransmitir la información y jamás la sensible) y restricción temporal (descartarlos tras cumplir su finalidad).

La tendencia es desarrollar tecnologías menos invasivas, con alta utilización de inteligencia artificial local (*edge computing*⁷), realidad aumentada con anonimización y sensores discretos respetuosos con la vida privada. El *quid* del asunto está en lograr equilibrios entre las necesidades, derechos y obligaciones en juego. A saber, entre innovación y observancia de los derechos fundamentales, y, además, entre la seguridad laboral y la intimidad del hogar/domicilio. El correcto y apropiado empleo de la tecnología constituye un recurso decisivo en la búsqueda de garantizar lugares de teletrabajo seguros, adecuadamente controlados, saludables e higiénicos, sin afectar la privacidad del trabajador.

Los principales ámbitos en los que se aplica la tecnología son tres, a saber; en la evaluación del lugar de teletrabajo para detectar riesgos; en el registro de jornada, establecimiento temporal del accidente de trabajo y en la relación entre tareas; y en la dinámica del accidente para establecer el nexo causal. En los siguientes párrafos los analizaré enumerando las tecnologías que pueden emplearse en cada caso.

En primer lugar, se emplea la tecnología para evaluar preventivamente los riesgos del lugar de trabajo y ante la restricción del empleador para ingresar al domicilio del trabajador, sin su consentimiento previo, es posible emplear plataformas digitales de autoevaluación. En ellas es el propio trabajador quien diagnostica su entorno de trabajo. Se trata de herramientas que cuentan con algoritmos⁸ que descubren riesgos ergonómicos, eléctricos o ambientales (medidas y distancias de la mesa, silla, iluminación, sobrecargas eléctricas, temperatura, ruidos). Un par de ejemplos son ErgoIA⁹, ErgoSuite¹⁰. Otra opción es realizar una valoración

⁷ *Edge computing*, significa computación en el borde o cerca de los dispositivos o sensores o procesar la información cerca del sitio donde se originan, en lugar de enviarlos a un servidor central o a la nube para su análisis.

⁸ Entiéndase por algoritmo como un procedimiento sistemático para alcanzar un objetivo o resolver un problema o realizar una tarea específica.

⁹ *ErgoIA* es un *software* desarrollado por el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) que emplea Inteligencia Artificial (IA) para detectar riesgos ergonómicos en el trabajo.

¹⁰ *ErgoSuite* es un sistema digital/online para mejorar la ergonomía en el trabajo de escritorio, con foco en la conducta humano para precaver lesiones e incrementar la comodidad.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.

Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

asistida mediante videollamadas asistidas o realidad aumentada (RA), a través de aplicaciones para dispositivos móviles se observa el lugar de trabajo y se pueden dar instrucciones de corrección en línea, p. ej., la distancia y altura de la mesa de trabajo y la silla. Los sistemas de RA pueden ser TeamViewer¹¹, Assist AR¹², Microsoft Dynamics 365 Remote Assist¹³, plataformas especializadas en ergonomía. Otra herramienta es el Internet de las Cosas (IoT)¹⁴ a través del que se monitorean asuntos como luminosidad, ruidos, ventilación, temperatura, emitiendo avisos preventivos si detecta riesgos, se trata de herramientas altamente avanzadas con sensores ergonómicos instalados en sillas inteligentes.

En segundo lugar, se emplea la tecnología para el registro de jornada y establecimiento temporal del accidente de trabajo con aplicaciones y plataformas como *ClickTime*¹⁵, *Sesame*¹⁶ o *Planday*¹⁷, en las que el teletrabajador registra, desde un dispositivo móvil o del ordenador, el inicio y término de su jornada de trabajo, con opciones de uso de geolocalización, biometría (reconocimiento facial, del iris, huella dactilar) o *tokens*¹⁸ de autenticación. La IA se usa para precaver riesgos psicosociales al verificar pautas de conexión, pausas y desconexión, revelando excesos de jornada, evitando jornadas extenuantes y promoviendo la desconexión digital. Las herramientas de control tienden a no ser invasivas, controlando, pero con consideración a la privacidad, p. ej., registros que perciben actividad en el sistema, sin

¹¹ *TeamViewer* es un *software* que permite el acceso remoto, control remoto y soporte a distancia entre ordenadores, dispositivos móviles y servidores a través de internet.

¹² *Assist AR* es una herramienta de asistencia técnico remoto con RA, permite que los expertos guíen a técnicos en el terreno con precisión visual y en tiempo real (pertenece a *TeamViewer*).

¹³ *Microsoft Dynamics 365 Remote Assist* es una herramienta de soporte remoto con RA, se emplea para ayudar a técnicos y empleados en el lugar de trabajo a solucionar problemas o hacer tareas complejas con la guía de expertos a distancia.

¹⁴ *Internet de las Cosas (IoT por sus siglas en inglés: Internet of Things)* es una noción tecnológica que refiere a la interconexión de objetos físicos a Internet para que puedan acopiar, enviar y recibir datos sin intervención humana directa.

¹⁵ *ClickTime*, es un software en la nube que rastrea tiempo, gestión de proyectos y control de costos laborales.

¹⁶ *Sesame* o *Sesame HR* es una plataforma de software para la administración de personas en las empresas.

¹⁷ *Planday* es un software en la nube para gestionar a los trabajadores y los turnos.

¹⁸ *Tokens* es un elemento de autenticación o identificación digital.

visualizar el contenido, con cálculo de labores sin registrar información ni datos personales, enfocadas a medir la productividad y no otros datos personales ni de contenido.

En tercer lugar, se emplea la tecnología para establecer el nexo causal entre las tareas y el resultado dañoso, analizando la dinámica del accidente. Busca valerse de la tecnología, sin entrar en la intimidad del domicilio/hogar con aplicaciones que usan la cámara del dispositivo con procesamiento *on-device*¹⁹ (sin transmisión ni almacenamiento de imágenes), examinan posturas o movimientos bruscos con algoritmos *pose estimation*²⁰ (*OpenPose*²¹, *MediaPipe*²²). También existen sistemas de gestión de trabajos (*Trello*²³, *Asana*²⁴, *Jira*²⁵) o plataformas corporativas (*Microsoft 365*²⁶, *Google Workspace*²⁷) con capturas neutras de las labores, p. ej. inicio de una reunión, consulta de archivos). Esto permite establecer el desarrollo de una actividad de trabajo al tiempo de ocurrir un siniestro. Además, existen *wearables*²⁸ de prevención como relojes inteligentes y pulseras biométricas que reconocen ritmos de pulsaciones asociados al estrés o actividad corporal. En poco tiempo estas tecnologías podrán detectar señales de fatiga o pequeñas lesiones musculoesqueléticas en teletrabajo.

¹⁹ *On-device*, significa “en el dispositivo”.

²⁰ *Pose estimation*, significa “estimación de pose”, es una tecnología de visión por ordenador que detecta y sigue la posición y orientación del cuerpo humano o de objetos en una imagen o video.

²¹ *OpenPose*, es una biblioteca de software de código abierto para la detección y seguimiento de poses humanas en imágenes y video.

²² *MediaPipe*, es un *framework* o marco de trabajo de código abierto desarrollado por Google para generar aplicaciones de percepción en tiempo real, empelando visión por ordenador, audio y aprendizaje automático.

²³ *Trello*, es una herramienta de gestión de proyectos y trabajos con base en la web que emplea el método *Kanban* para organizar y visualizar el trabajo de equipos o de manera personal.

²⁴ *Asana*, es una herramienta de gestión de proyectos y trabajo que emplea la web, diseñada para apoyar a equipos a planificar, organizar y hacer seguimiento de las labores de modo colaborativo.

²⁵ *Jira*, es una herramienta de gestión de proyectos y seguimiento de incidencias.

²⁶ *Microsoft 365* es un servicio de suscripción de *Microsoft* que contiene aplicaciones de productividad, servicios en la nube y herramientas de colaboración para empresas, instituciones de educación y usuarios particulares.

²⁷ *Google Workspace*, es una serie de aplicaciones y servicios en la nube de *Google* creados para productividad, comunicación y colaboración en empresas, organizaciones y educación.

²⁸ *Wearables*, (o tecnología vestible) son dispositivos electrónicos que se ponen en el cuerpo para monitorear, registrar o interactuar con el usuario y su entorno.

7.3. El futuro del accidente de trabajo en un modelo híbrido

Comienzo este epígrafe señalando que el trabajo híbrido es un modelo flexible en que el modo de distribuir las labores combina fases de trabajo presencial en el centro de trabajo con fases de teletrabajo o trabajo a distancia, escogidos según las necesidades organizativas y las opciones del trabajador. En este modelo híbrido se conserva el funcionamiento ininterrumpido y coordinación mediante herramientas digitales.

Pues bien, en este modelo híbrido no desaparecerá la siniestralidad laboral, pero sí cambiará su localización, así como el modo de probarla y de prevenirla. Las tecnologías que he descrito en el epígrafe anterior (*IoT, edge computing, IA, wearables*) tienen un importante potencial para la detección precoz y la prevención, pero implica un alto riesgo de vigilancia y sesgo.

El desafío regulatorio es doble: propender al uso responsable de la tecnología y resguardar los derechos fundamentales. Ante este desafío la solución más eficaz es un marco regulatorio asentado en principios, robustecido por políticas patronales transparentes y por la supervisión técnica y judicial que asegure proporcionalidad y resguardo de los trabajadores.

Ciertamente, este sistema híbrido unido a los constantes desarrollos tecnológicos hace prever cambios en cuanto a la mejora en la probanza y trazabilidad (saber si ocurrió durante la jornada y la dinámica del siniestro), lo que facilitará la aplicación de la presunción de laboralidad. Se avanzará en la prevención, dejando de ser únicamente genérica, hasta alcanzar niveles de proactividad y será personalizada para cada teletrabajador, lo que reducirá la ocurrencia de estos siniestros.

Otro cambio previsible será los nuevos ámbitos de disputas y conflicto, por la tensión entre la vigilancia y la privacidad. Se discutirá sobre la legitimidad del uso de cámaras, *wearables* o sensores en el hogar.

El modelo híbrido requiere herramientas regulatorias y de la empresa, sin caer en la sobrerregulación, ni en rigideces que entorpezcan el necesario dinamismo de la economía, la actividad de los diversos sectores.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

Lo deseable es alcanzar un adecuado equilibrio entre la regulación/protección de los trabajadores y el dinamismo económico. Con tal equilibrio se garantiza el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas, especialmente de las Pymes.

Dicho de otro modo, se deben evitar los extremos de una regulación laboral excesiva (que traería incremento de costes de mano de obra, dificultad de contratación y menor flexibilidad ante los cambios), por un lado y, por el otro, una protección insuficiente (acarrea precariedad, desmotivación personal y baja de productividad).

8. Conclusiones

El análisis realizado respecto al modo en que se ha aplicado el derecho vigente en torno al tratamiento de los accidentes del trabajo en modalidad de teletrabajo me permite arribar a las siguientes conclusiones;

1. La definición de accidente del trabajo que contiene la LGSS no distingue entre diferentes modalidades de trabajo (presencial, a distancia y teletrabajo), lo que hace aplicable los derechos, protecciones y prevenciones, en igual medida y sin distinciones, al trabajo en cualquiera de sus modalidades.
2. El derecho a la integridad física y a las políticas de seguridad e higiene en el trabajo a distancia y teletrabajo deben aplicar del mismo modo que para el trabajo presencial - en la fase preventiva y reparativa- con las necesarias adecuaciones y ajustes que sea menester implementar en atención a las especiales características de esta modalidad.
3. Los elementos diferenciadores que definen si un accidente es de naturaleza laboral o, por el contrario, se trata de un accidente común, se aplican a los siniestros ocurridos en la modalidad de teletrabajo, con los ajustes necesarios. De esta labor de ajuste se han encargado los magistrados, mediante el razonamiento judicial propio del análisis del caso particular. A modo de recordatorio, señalo que los elementos diferenciadores son;
 - (i) que exista una lesión corporal (daño o menoscabo que afecte la integridad física o psíquica);
 - (ii) que se trate de un trabajador por cuenta ajena (bajo una relación laboral dependiente y retribuida); y
 - (iii) la existencia de una relación de causalidad o nexo causal (la lesión se produjo por causa o con motivo del trabajo).
4. La colisión o confrontación de derechos que ocurre entre -por una parte- el ejercicio de las potestades patronales para evaluar los riesgos en el domicilio del trabajador y -por otra parte- el derecho a la privacidad del trabajador en su domicilio/hogar en donde desempeña usualmente el teletrabajo se resuelve aplicando principios de proporcionalidad, necesidad, idoneidad y sacrificio mínimo, estableciendo que solo se podrá ingresar al domicilio con el consentimiento previo del trabajador.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

5. La normativa española regula el accidente del trabajo, las prestaciones económicas y asistenciales consecuentes, la prevención y las obligaciones técnicas para disminuir los accidentes laborales, regula el contrato de trabajo y los derechos con relación indirecta en la prevención y tratamiento de accidentes. También regula el teletrabajo. A nivel administrativo en España existen guías y recomendaciones de la Inspección de Trabajo respecto del teletrabajo. A nivel europeo y de instrumentos internacionales se regula la seguridad y salud en el trabajo con directivas, convenios, acuerdos marco, orientaciones, guías informes y recomendaciones prácticas sobre teletrabajo. Pero no existe una regulación específica que regule los accidentes del trabajo ocurridos en teletrabajo.
6. En materia doctrinal los autores están contestes respecto a que, a los trabajadores a distancia y teletrabajadores, debe brindárseles una protección, cobertura y prevención frente al derecho a la integridad física y psíquica; así como una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, del mismo rango que a los trabajadores presenciales. Asimismo, se muestran contestes en la necesidad de adaptar la regulación vigente, a esta modalidad. Destacan que el teletrabajo reduce los riesgos físicos, pero eleva el psicosocial. Donde presentan algunas diferencias -aunque menores- es en las soluciones concretas que proponen para el ejercicio del deber del empleador de evaluación de riesgos en relación con la colisión con el derecho a la privacidad del domicilio/hogar del trabajador, brindando ideas novedosas y con base en las herramientas tecnológicas.
7. Del análisis de la jurisprudencia del TS y de los TSJ se puede concluir lo siguiente;
 - (i) ha calificado como accidente de trabajo aplicando la presunción de laboralidad en caso de acontecimientos repentinos ocurridos en el contexto laboral, o con coincidencia temporal, o al interior del domicilio, o con relación con la faena, o que el evento se desencadenó durante la jornada (ataque cardíaco, infarto al miocardio, caída en el domicilio) o si hay nexo causal con las labores (teoría de la *ocasionalidad relevante*); asimismo establece que la carga de la prueba pertenece a quienes niegan la naturaleza laboral del accidente;

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.

Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

- (ii) señala que los accidentes del trabajo no solo ocurren “*por consecuencia*” del trabajo, sino que puede ser “*con ocasión*” del trabajo, existiendo nexo causal (caída durante la pausa reglamentaria, caída al salir del cuarto de baño, caída al ir a beber agua), por lo que la presunción de laboralidad aplica si se acreditan “*tiempo*” y “*lugar de trabajo*” o, al menos, el nexo causal indirecto “*con ocasión del trabajo*” (se amplía el concepto de accidente de trabajo); y
 - (iii) ciertas sentencias niegan la calificación de accidente por prueba insuficiente de la relación entre la lesión y la faena, porque no ocurrió en el domicilio, ni se acreditó la dinámica del accidente, o por haber ocurrido fuera de la jornada de trabajo. La doctrina no es completamente uniforme y depende de la prueba.
8. Finalmente, mi evaluación crítica es que, algunos conceptos y definiciones sobre accidentes de trabajo ocurridos en modalidad de teletrabajo no los contempla la ley, por lo que conviene otorgarles una definición legal limitada, evitando sobre-regulación que genere rigidez. Esto brinda certeza, seguridad jurídica y claridad sin obstaculizar la naturaleza dinámica y evolutiva de la normativa laboral.

Referencias bibliográficas

Bibliografía básica

1. ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel. *El accidente laboral en el trabajo a domicilio y el concepto de “zona de trabajo”*. **Revista de Jurisprudencia Laboral**, núm. 4, 2023, 10 p. [en línea]. ISSN 2659-787X
2. AYERRA DUESCA, N. J. (2022). Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, 48, 2022, pp. 116–140. DOI: 10.1387/lan-harremanak.23881.
3. BATISTA JIMÉNEZ, A. y PEIRO DE LA ROCHA, L. “*El teletrabajo postpandemia: beneficios y retos*”. **Revista de Derecho. Foro Jurídico**, nº 3, 2022, pp. 35-58.
4. CEFALIELLO, A. (2021). *Psychosocial risks in Europe: national examples as inspiration for a future directive*. Bruselas. European Trade Union Institute (ETUI).
5. CONDE COLMENERO, P. (2023). *Accidente de trabajo y teletrabajo: casuística y dificultades prácticas*. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**, CEF, (472), 175–184.
6. DE LAS HERAS GARCÍA, A. (2020). Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (CEF), 2020.
7. DE LOS SANTOS HIDALGO, L. (2024). *Accidente de trabajo y teletrabajo*. **Revista Derecho Social y Empresa**, núm. 21, Pág. 87–111. <https://doi.org/10.18172/redsye.632>
8. FERNÁNDEZ PROL, F. (2021). El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2021.
9. GARCÍA TORRES, A. (2022). El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas. *Revista Justicia & Trabajo*, (1), p. 19.
10. GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. (2022). Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores. En Fernández Collados, M. B. (dir.), *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

11. LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. (2024). *La doctrina judicial en torno al accidente laboral de los teletrabajadores: un ejercicio de extrapolación*. Lan Harremanak. **Revista de Relaciones Laborales**, nº 2024.
12. LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. (2024). La doctrina judicial en torno al accidente laboral de los teletrabajadores: un ejercicio de extrapolación. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, vol. 50. DOI: 10.1387/lan-harremanak.2586.
13. MALDONADO MOLINA, J. A. (2024). La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público. En: Castillo Blanco, F. A.; Maldonado Molina, J. A. (dirs.), Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas. Madrid, Dykinson, pp. 135–198.
14. MESSENGER, J. C. (2023). Some reflections on the experience of telework during the Covid-19 pandemic: a paradigm shift and its implications for the world of work. En Countouris, N. (ed.). *The Future of Remote Work*, capítulo 1. Bruselas: European Trade Union Institute (ETUI).
15. MONTESDEOCA SUÁREZ, A. (2023). *La presunción “tiempo de trabajo” a efectos de la calificación de accidente de trabajo (El infarto de miocardio sufrido por la persona teletrabajadora)*. **Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social**, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
16. SERVICIO DE ESTUDIOS UGT. Teletrabajo y accidente de trabajo. Criterios judiciales. Jurisprudencia, nº 22, octubre 2023, UGT. [en línea].

Bibliografía complementaria

1. ASEPEYO. (2025). Requisitos para determinar si es AT. Documento interno / folleto informativo de la mutua. Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151.
2. España. Instituto Nacional de Estadística. El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19. Boletín Informativo, n.º 02/2020. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE
3. InfoJobs. V Radiografía del Teletrabajo en España. Informe, septiembre de 2025. Disponible en: https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2025/09/Informe_teletrabajo_2025.pdf

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

4. Latido Rural. Proyecto para atraer a nómadas digitales a las pequeñas poblaciones del interior de Valencia. Centro de Innovación Territorial RuralTEC y Diputación de Valencia, 2025. Disponible en: https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/10/10/latido-rural-el-proyecto-para-atraer-a-nomadas-digitales-a-las-pequenas-poblaciones-del-interior-de-valencia-radio-valencia/?utm_source=chatgpt.com
5. NILES, Jack M. The Telecommunications-Transportation Tradeoff. 1.ª ed. Chicago, 1976.
6. *Rural Life Spain – Erasmus Rural Familiar*. Programa para familias europeas en teletrabajo en Tierra Bobal, Valencia. MITECO, 2024. Disponible en: https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2024/09/08/erasmus-rural-familiar-en-tierra-bobal-radio-valencia/?utm_source=chatgpt.com

Legislación citada

1. España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, n.º 255, 24 de octubre de 2015 pp. 95115-95211. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>
2. España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, n.º 162, 7 julio 2012, pp. 49113-49159.
3. España. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, n.º 253, 23 septiembre 2020, pp. 78789-78822.
4. España. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, 10 de julio de 2021, núm. 174, pp. 74790-74805. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11339>
5. España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, nº 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291-103519. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
6. España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, n.º 269, 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31>

7. España. Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Boletín Oficial del Estado, n.º 302, 19 de diciembre de 2006, pp. 44475-44496. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2006/11/10/1299>
8. Unión Europea. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD). Diario Oficial de la Unión Europea, L 119, 4 de mayo de 2016, pp. 1-88. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>
9. España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, n.º 294, 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
10. Consejo de las Comunidades Europeas. Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva-marco sobre seguridad y salud en el trabajo). Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 183, 29 de junio de 1989, pp. 1-8. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>
11. Comisión Europea; ETUC; UNICE/BusinessEurope; UEAPME; CEEP. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Bruselas: Comisión Europea, 16 de julio de 2002. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-telework>
12. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). *Telework and health risks: review of evidence and guidelines*. Bilbao: EU-OSHA, 2021. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/telework-and-health-risks-review-evidence-and-guidelines>
13. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (n.º 121). Ginebra: OIT, 8 de julio de 1964. Disponible en:

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121

14. Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (n.º 121). Ginebra: OIT, 8 de julio de 1964. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312428
15. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (n.º 155). Ginebra: OIT, 22 de junio de 1981. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
16. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (n.º 187). Ginebra: OIT, 15 de junio de 2006. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
17. Comisión Europea. *Report on the implementation of the Framework Directive 89/391/EEC on occupational safety and health*. Bruselas: European Commission, 2017. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en>
18. Ministerio de Trabajo y Economía Social (España). Guía de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de accidentes laborales. Madrid: MITES, 2022. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/es/inspeccion/>
19. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). *Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies*. Bilbao: EU-OSHA, 2020. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>
20. España. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, n.º 253, 23 de septiembre de 2020, pp. 77285-77329. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28>

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

21. España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, n.º 269, 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31>
22. España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, n.º 294, 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
23. Comisión Europea; ETUC; UNICE/BusinessEurope; UEAPME; CEEP. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Bruselas: Comisión Europea, 16 de julio de 2002. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-telework>
24. Ministerio de Trabajo y Economía Social (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, España). Guía para la actuación de la Inspección de Trabajo en materia de Teletrabajo. Madrid: MITES, 2022. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/es/inspeccion/teletrabajo/>
25. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). *Teleworking during the COVID-19 pandemic: Risks and Prevention Strategies*. Bilbao: EU-OSHA, 2020. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>
26. España. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29324. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

Jurisprudencia referenciada

1. STS 760/2025, de 10 de septiembre, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 14/2024. Cendoj 28079140012025100731. ECLI ES:TS:2025:3940. Roj STS 3940/2025.
2. STS 315/2025, de 8 de abril, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 59/2023. Cendoj 28079140012025100291. ECLI ES:TS:2025:1720. Roj STS 1720/2025.
3. STSJ País Vasco 1075/2020, de 15 de septiembre, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 809/2020. Cendoj 48020340012020101108. ECLI ES:TSJPV:2020:2053. Roj STSJ PV 2053:2020.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

4. STS 415/2021, de 20 de abril, Sala de lo Social, Sección 1, Recurso de suplicación núm. 4466/2018. Cendoj 28079140012021100401. Ecli: ES:TS:2021:1669. Roj STS 1669/2021.
5. STSJ AR 20/2022, de 18 de enero, Sala de lo Social, Sección 1, Recurso de suplicación núm. 4466/2018. Cendoj 50297340012022100071. Ecli: ES:TSJAR:2022:123. Roj STSJ AR 123/2022.
6. STSJ Galicia 988/2022, de 25 de febrero, Sala de lo Social, Sección 1, Recurso de suplicación núm. 812/2022. CENDOJ 15030340012022101031. ECLI ES:TSJGAL:2022:1669. Roj: STSJ GAL 1669:2022.
7. SJSO Cáceres 297/2022, de 26 de octubre, Recurso de suplicación núm. 273/2022. Cendoj 10037440012022100012. ECLI ES:JSO:2022:1910. Roj SJSO 1914/2022.
8. STSJ Madrid 980/2022, de 11 noviembre, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 526/2022. Cendoj 28079340012022100987. ECLI ES:TSJM:2022:13496. Roj STSJ M 13496/2022.
9. STSJ Madrid 89/2023, de 3 de febrero, Sala de lo Social, Sección 1. Rec. 812/2022. Cendoj 28079340012023100090. ECLI ES:TSJM:2023:1215. Roj STSJ M 1215/2023.
10. STSJ Castilla-La Mancha 1058/2023, de 23 de junio, Sala de lo Social, Sección 2. Rec. núm. 1012/22. Cendoj 02003340022023100517. ECLI ES:TSJCLM:2023:1616. Roj STSJ CLM 1616:2023.

Listado de abreviaturas

1. OMS, Organización Mundial de la Salud.
2. COVID-19, *Corona Virus Disease*, identificado el año 2019.
3. EE. UU. de América, Estados Unidos de América.
4. OIT, Organización Internacional del Trabajo.
5. LGSS, Ley General de la Seguridad Social.
6. Ley 10/2021, Ley de trabajo a distancia.
7. TRLGSS, Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
8. ET, Estatuto de los Trabajadores.
9. BOE, Boletín Oficial del Estado.
10. LPRL, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
11. UE, Unión Europea.
12. UDIMA, Universidad a Distancia de Madrid.
13. RGPD, Reglamento General de Protección de Datos.
14. LOPDGDD, Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
15. ETUI, *European Trade Union Institute*, Bruselas.
16. ILO, *International Labour Organization*, Ginebra.
17. PSR, *Psicosocial Risks*, en español, Riesgos Psicosociales.
18. ETUC, *European Trade Union Confederation*, en español, Confederación Europea de Sindicatos (CES).
19. UEAPME, Unión Europea de Artesanos y Pequeñas y Medianas Empresas.
20. CEEP, *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services*, en español, Centro Europeo de Empleadores y Empresas que prestan Servicios Públicos.
21. EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
22. UNICE, *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*, en español, Confederación de la Industria y de los Empleadores de Europa.
23. UEAPME, Unión Europea de Artesanos y Pequeñas y Medianas Empresas.
24. PRL, Prevención de riesgos laborales.
25. SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal.

El accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo.
Desafíos jurídicos y criterios de delimitación.

26. MITES, Ministerio de Trabajo y Economía Social.
27. INSS, Instituto Nacional de seguridad y salud en el trabajo.
28. VPN, *Virtual Private Network*, en español se traduce como Red Privada Virtual.
29. CCTV, *Closed-Circuit Television* y en español, circuito cerrado de televisión.
30. AEPD, Agencia Española de Protección de Datos.
31. ECLI, *European Case Law Identifier*, en español, Identificador Europeo de Jurisprudencia.
32. CENDOJ, Centro de Documentación Judicial.
33. ROJ, Registro de Oficio Judicial.
34. REC, Recurso.
35. TS, Tribunal Supremo.
36. STS, Sentencia del Tribunal Supremo.
37. TSJ, Tribunal Superior de Justicia.
38. IA, Inteligencia Artificial.
39. RA, Realidad aumentada.
40. IoT, *Internet of Things*, en español, Internet de las Cosas.
41. ETUC, *European Trade Union Confederation*, en español, Confederación Europea de Sindicatos (CES).
42. BUSINESSEUROPE (antes UNICE), *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*, en español, Confederación de la Industria y de los Empleadores de Europa.
43. UEAPME (actualmente SMEunited), en español, Unión Europea de Artesanos y Pequeñas y Medianas Empresas.
44. CEEP, *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services*, en español, Centro Europeo de Empleadores y Empresas que prestan Servicios Públicos.