



El accidente de trabajo en el teletrabajo

por Alejandra Selma Penalva

Son muchas las causas que, a nivel mundial, están sirviendo para intensificar los fenómenos de teletrabajo. En épocas de crisis se buscan actividades empresariales con el menor coste posible, reduciendo los gastos fijos que implica el alquiler y mantenimiento de inmuebles en los que ubicar los centros de trabajo. En tiempos de pandemia, el aislamiento que permite el trabajo a distancia, actúa como una estrategia infalible para evitar los contagios. De la misma forma, resulta una medida muy efectiva para contribuir a minorar los efectos del cambio climático (objetivo que ya se ha comprometido a cumplir España a través de la Ley 7/2021 sobre cambio climático y transición energética). Al mismo tiempo, este tipo de deslocalización del servicio posibilita que el trabajador ahorre coste y tiempo de desplazamiento, le facilita pactar un horario flexible y le permite conciliar, sin excesivo sacrificio, la vida familiar con su faceta profesional.

Esta variada y compleja realidad social justificó la entrada en vigor de la Ley 10/2021, por la que actualmente se regula el trabajo a distancia en España, promulgada en un momento en el que el trabajo a domicilio prestado gracias a la utilización de nuevas tecnologías, había desbancado ya de forma abrumadora al antiguo trabajo artesanal que podía realizarse desde casa. Aunque sin llegar a atribuirle al teletrabajo el carácter de relación laboral especial, el legislador decide articular todavía ciertas particularidades en el régimen jurídico que rige los fenómenos de “trabajo a distancia”, con el fin de ofrecer una protección adicional a cierto colectivo de trabajadores que, debido a las concretas características de su prestación de servicios, se les presupone tener unas necesidades específicas. Ahora bien, pese a la finalidad protectora que sin duda subyace en la nueva regulación, el legislador olvida prestar la importancia que se merece al tema relativo a la protección de las contingencias profesionales de los teletrabajadores.

El teletrabajo, como cualquier otra actividad productiva, no está exento de riesgos, todo lo contrario: está expuesto tanto a riesgos psicosociales (intensificados por el aislamiento o la sobrecarga de trabajo) como a riesgos físicos (provocados, entre otras causas, por posturas forzadas o movimientos repetitivos), a los que el legislador hace referencias, quizá más indirectas de lo deseable (16.1 Ley 10/2021). Entre otras cosas, refuerza la importancia de la desconexión en el teletrabajo (art. 18), recoge la necesidad de que los protocolos de acoso en el trabajo no olviden a los teletrabajadores (art. 4.4), y revaloriza al máximo el peso del lugar de trabajo designado en el acuerdo de teletrabajo (art. 7.f). Y es que solo teniendo el teletrabajador un lugar concreto de prestación de servicios (aunque lo haya elegido él mismo) se podrá garantizar que la dependencia escogida y el mobiliario que utiliza son ergonómicamente adecuados.

Pero, ¿cómo se puede llevar a cabo el seguimiento de la correcta instalación, aplicación y utilización de las medidas preventivas en los supuestos de teletrabajo? ¿Cómo puede el empresario cumplir, respecto a sus teletrabajadores, la obligación de seguridad que se proclama sin restricciones, excepciones ni reservas en el art. 14 LPRL? En estos casos, no se puede negar que la

intimidad que reporta el domicilio, dificulta la verdadera delimitación de contingencias comunes y profesionales en el ámbito del teletrabajo. Para empezar, la empresa en cuestión no puede entrar al domicilio del trabajador, si éste no lo permite, para comprobar que la dependencia elegida cumple con las indicaciones necesarias para salvaguardar la salud y seguridad laboral de sus empleados, por lo que tendrá que valorar si cumple o no estas características a través de fórmulas indirectas. Sobre esta cuestión, la Ley 10/2021 solo indica que los datos necesarios para evaluar los riesgos profesionales tienen que ser recabados "*a través de una metodología que ofrezca confianza*" (16.2 Ley 10/2021), pero sin precisar nada más (permitiéndose cuestionarios o incluso, posibilitando al trabajador enviar fotografías, etc.).

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

Y es que aunque como regla general, los empleadores tienen obligación no sólo de ofrecer información e instrucciones adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, sino también de comprobar en todo momento que tales indicaciones se cumplen, habida cuenta de las dificultades inherentes a dicho control y seguimiento en los fenómenos de teletrabajo ¿podría considerarse que el trabajador que no aplica las indicaciones recibidas ha incurrido en una negligencia temeraria susceptible de romper la vinculación causal entre la actividad realizada y la lesión sufrida? O por el contrario, ¿la información que recibió era, en realidad, adecuada? ¿Era lo suficientemente clara y concreta? ¿Verdaderamente se prestó en unas condiciones que garantizaban la fácil comprensión por parte de sus destinatarios? Se trata ésta de una cuestión sin duda polémica que suscitará un interesante debate. Como en materia de prevención de riesgos laborales, también los propios trabajadores asumen deberes específicos (29 LPRL, 19.2 y 19.4 *in fine* ET), quedando obligados a cumplir las instrucciones preventivas y a cooperar con el empresario, la intencionalidad o no en el incumplimiento de las mismas cobra, ahora más que nunca, un papel muy relevante.

Pero no solo eso. Tampoco existe una fórmula infalible que permita diferenciar los accidentes laborales sufridos mientras el trabajador prestaba servicios, de los accidentes domésticos acaecidos en tiempo y lugar de trabajo, especialmente cuando el trabajador en cuestión no cuenta con un horario rígido de conexión (sino que goza de flexibilidad horaria) o cuando la lesión sufrida no precisa de asistencia médica inmediata. En torno a este problema, no está de más insistir en que, en el teletrabajo del siglo XXI, cada vez será más infrecuente que los empleados sufran accidentes laborales desplazándose, en tiempo de trabajo, entre dos o más estancias de su vivienda habilitadas como lugares de trabajo o dependencias con finalidad laboral por dos motivos: por una parte, el art. 16.1 de Ley 10/2021 es claro: se ha de habilitar una única *zona* de la vivienda (aunque quizá hubiese sido más lógico utilizar el término "habitación" o "dependencia"); por otra, la digitalización prácticamente plena de la información necesaria para desarrollar los cometidos laborales de los teletrabajadores elimina la necesidad de disponer de ciertos lugares de la vivienda para almacenar expedientes o documentación relevante para el trabajo, como altillos, bohardillas o garajes (u otros de difícil acceso), reduciéndose así al máximo las posibilidades de que el trabajador sufra un accidente al utilizarlos. Y es que en una época en la que las carpetas físicas han sido prácticamente sustituidas en su totalidad por carpetas virtuales, este tipo de problemas desaparece.

Sobre esta cuestión, no se puede olvidar que el legislador proclama sin reservas la presunción de laboralidad del accidente sufrido en lugar y tiempo de trabajo, sin incluir excepciones, lo que la hace aplicable a todos los sectores de actividad y todas las formas de trabajo, incluyendo el teletrabajo. Otra cosa diferente será determinar si corresponde o no al trabajador acreditar el momento exacto en el que ocurrieron los hechos (para demostrar que se encontraba en tiempo de trabajo y poder, en consecuencia, activar la citada presunción) o si, ante la dificultad de prueba, se presupondrá la veracidad del relato del trabajador afectado. Adviértase la trascendencia práctica que tendrá esta respuesta pues, aunque se trata ésta de una presunción *iuris tantum*, la realidad demuestra los importantísimos problemas adicionales de prueba a los que se enfrentará la parte empresarial interesada en demostrar el carácter común de la lesión sufrida (pues si no es fácil demostrar que la causa exacta que ha provocado la lesión no guarda relación alguna con el trabajo prestado, será prácticamente imposible determinar el momento exacto en el que ocurrieron los hechos lesivos, si es que se sospecha que acaecieron antes de comenzar o después de finalizar la jornada laboral). Se trata de un tema complejo, de respuesta incierta, que deberá ocuparse de clarificar nuestra jurisprudencia, pero sobre el que, por el momento, las escasas sentencias recaídas al respecto, parecen decantarse más bien por la necesidad de acreditación de la conexión de laboralidad que por la aplicación automática de la presunción de laboralidad a la vista del mero relato de los hechos (cfr. a estos efectos la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 25 de febrero de 2022, rec. 2399/2021, respecto a una lesión sufrida al coger una segunda pantalla de ordenador), salvo que la lesión se produzca al realizar actividades básicas para la vida humana (como se desprende de las interesantes STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022, rec.525/2022 y STSJ de Extremadura de 26 de octubre de 2022, rec. 273/2022, en las que, respectivamente, se aprecia que los accidentes sufridos, en tiempo y lugar de trabajo, al ir a beber agua a la cocina o al resbalarse al salir del baño, se han producido "con ocasión" del trabajo que se realizaba, pues el compartimento en el que se desarrolla el teletrabajo no dispone de esos servicios).

Algo que si ha dejado claro la Ley 10/2021 es que, no existen teletrabajadores móviles (es decir, aquellos que tengan atribuida la libertad de realizar su prestación de servicios el lugar que determinen en cada momento valiéndose de un sistema de conexión remota, permitiéndoles optar por una pluralidad constantemente cambiante de sucesivos lugares de trabajo), con lo que se elimina también la necesidad de calificar el carácter común o profesional del accidente ocurrido en el trayecto entre dos de los lugares en los que, por motivos personales o familiares, el trabajador hubiera decidido desarrollar sucesivamente su teleprestación.

Ahora bien, a la vista de esta situación, otro de los problemas que sin duda surge, es el siguiente: ¿el teletrabajo elimina totalmente el riesgo de sufrir un accidente *in itinere*? Si, hasta hace no mucho tiempo, el mero hecho de acceder a la condición de teletrabajador, parecía que eliminaba por su propia naturaleza el riesgo de sufrir un accidente *in itinere* (dado que se eliminaban los desplazamientos diarios entre domicilio y lugar de trabajo), hoy en día, se confirma que no es así: dicho riesgo no se elimina totalmente, aunque obviamente, sí se reducirá de forma sustancial. Y es que la interpretación cada vez más extensa que realiza nuestra jurisprudencia del concepto de *desplazamiento con finalidad laboral* lleva a admitir que resultará plenamente extensible a las situaciones de "trabajo a distancia" (cfr. la ya clásica STS, Sala de lo Social de 26 diciembre 2013, rec. nº. 2315/2012, pues a partir de ella, el TS cambia el criterio interpretativo que mantenía hasta entonces, optando ahora por otro mucho más amplio y flexible, en beneficio de la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador implicado). De esta forma, también merecería la consideración de accidente de trabajo aquél acaecido en el trayecto que separa el domicilio de un familiar o allegado en el que se ha pernoctado o una segunda residencia distinta a la habitual, del lugar habilitado por el trabajador a distancia para desarrollar su teleprestación. Y es que aunque se trate de un teletrabajador, el hecho de tener asignado en su acuerdo de teletrabajo un lugar concreto para realizar su actividad laboral, y ser éste el único lugar acondicionado para ello (porque será éste

no solo el único lugar sobre el que la empresa tiene obligación de adquirir el material necesario para realizar la actividad, sino también el único sobre el que se ha realizado una evaluación de los riesgos laborales existentes), en contra de lo que en primer momento podría pensarse, sin duda generará ciertos desplazamientos a lo largo del año que no dejan de tener finalidad laboral. Pero no solo eso. Similares posibilidades de accidente *in itinere* tendrán los sujetos que accedan al teletrabajo parcial (de forma que solo desarrollan desde su domicilio una parte de su jornada semanal, normalmente por motivos de conciliación), puesto que en esos casos no se elimina totalmente la necesidad de realizar desplazamientos periódicos entre la sede física de la empresa y el domicilio del trabajador.

Desde otro punto de vista, es interesante destacar que tampoco puede entenderse que la posibilidad de sufrir un “accidente en misión” sea totalmente incompatible con los fenómenos de teletrabajo. Y es que en muchas ocasiones, este tipo de prestación de servicios exige con cierta periodicidad (semanal, mensual o incluso anual) ciertas reuniones de equipo, tutorías con el jefe de servicio, asistencia a cursos de formación, visitas a clientes especiales, y en definitiva, cierto tipo de actividades presenciales, para cuya asistencia resulta obligado un desplazamiento. En esta línea, no se puede negar que un accidente laboral también podría plantearse cuando el trabajador necesita salir de su vivienda con el fin de adquirir con urgencia un material que necesita para desarrollar su trabajo (papel o tinta de impresora, una pieza que sea preciso sustituir, por ejemplo), y es en ese trayecto en el que sufre la contingencia. Y es que Ley de trabajo a distancia permite tanto que sea la empresa la que facilite directamente el material, como que a través de la negociación colectiva se arbitren fórmulas de compensación económica de este tipo de gastos (12.1 y 12.2 Ley 10/2021).

Por último, resulta fundamental insistir en que, según nuestra jurisprudencia más reciente, la presunción de accidente laboral alcanza también a las enfermedades (art. 156.3 TRLGSS) cuyas crisis más agudas se manifiestan durante el tiempo y lugar de trabajo (infartos, anginas de pecho, trombosis, ictus e incluso suicidios. Entre otras muchas, véanse las recientes STSJ nº. 1075/2020, del País Vasco de 15 de septiembre de 2020 y STSJ de Aragón, de 18 de enero de 2022, rec. 644/2015). Recuérdese que esta presunción de laboralidad resulta ya muy difícil de romper desde que el TS, en su sentencia de 8 de marzo de 2016 (rec. 644/15) considerara que los antecedentes médicos del sujeto son insuficientes para acreditar el carácter común y preexistente de la enfermedad sufrida. De hecho, en este último grupo de supuestos, quedarían comprendidos aquéllos en los que no existe ni tan siquiera un pacto expreso de teletrabajo (ni siquiera, de teletrabajo parcial) entre la empresa y el trabajador que aportar como prueba, sino simplemente una mera tolerancia de inasistencia al lugar de trabajo cuando el tipo de cometido laboral permite ser desarrollado a distancia.

En definitiva, aunque haya que admitirse que, el teletrabajo en sí mismo (predominantemente implantado con el fin de desarrollar trabajos de tipo técnico e intelectual¹), está expuesto a un riesgo potencial de contingencias profesionales relativamente bajo, esto no quiere decir que no existan riesgos vinculados a esta forma de trabajo. Ahora bien, ¿la sociedad del siglo XXI realmente está preparada para identificarlos y prevenirlos? Al respecto, resulta curioso que, entre los variadísimos temas que necesariamente ha de reflejar el acuerdo de trabajo a distancia (art. 7 Ley 10/2021), se incluyan, por ejemplo, instrucciones en materia de salvaguarda de la protección de datos y de la seguridad de la información, pero en cambio, no se reflejen las instrucciones que la empresa haya entregado con el fin de asegurar la correcta protección de estos trabajadores frente a los riesgos profesionales. Se trata de un detalle importante que ayudaría a visibilizar (sobre todo, respecto a los propios afectados) la importancia que la protección de la salud de los empleados tiene en todas las

¹ Según el Informe del Teletrabajo en España 2021 (randstad research).

actividades, incluyendo aquéllas que se presten en régimen de teletrabajo, y también, del importante papel que su propio comportamiento responsable juega al respecto.

En cualquier caso, en los próximos meses van a surgir nuevos e interesantísimos temas de debate, como es el relacionado con la responsabilidad que puede llegar a asumir la empresa si no sufraga el coste de las gafas o lentillas graduadas que pueden necesitar los empleados que trabajen con pantallas (sean o no teletrabajadores) a que obliga la reciente STJUE de 22 de diciembre de 2022 (C-392/2021).

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