



universidad  
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2022 / 2023

**EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN  
LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE  
SERVICIOS DE TELETRABAJO.**

**ACCIDENTS AT WORK AND THE PREVENTION OF  
OCCUPATIONAL HAZARDS IN THE FORM OF  
TELEWORKING SERVICES.**

Realizado por la alumna Dña. Cristina Abarca Vidal

Tutorizado por la profesora Dña. M<sup>a</sup> de los Reyes Martínez Barroso

## ÍNDICE

<b>1. RESUMEN / ABSTRACT .....</b>	<b>4</b>
<b>2. PALABRAS CLAVE / KEYWORDS.....</b>	<b>5</b>
<b>3. ABREVIATURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>4. OBJETIVO DEL TRABAJO .....</b>	<b>8</b>
<b>5. METODOLOGÍA.....</b>	<b>9</b>
<b>6. TELETRABAJO .....</b>	<b>10</b>
6.1 Definición .....	10
6.2 Modalidades.....	11
6.3 Regulación .....	12
6.3.1 Normativa Europea (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo) .....	12
6.3.2 Normativa Nacional (Ley 10/2021, de 09 de julio, de Trabajo a Distancia) .....	13
6.4 Tiempo de trabajo .....	14
6.4.1 Derecho al horario flexible.....	14
6.4.2 Registro horario.....	15
<b>7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.....</b>	<b>16</b>
7.1 Definición .....	17
7.2 Normativa aplicable .....	17
7.3 Principales riesgos laborales .....	19
7.4 Plan de prevención.....	21
7.5 La vigilancia de la salud en caso de teletrabajo.....	23

7.5.1 Definición.....	23
7.5.2 Trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.....	24
<b>8. ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO.....</b>	<b>25</b>
8.1 Concepto de accidente de trabajo .....	25
8.2 Accidente en el tiempo y lugar de trabajo .....	26
8.2.1 Accidentes de trabajo en tiempo o áreas de descanso.....	27
8.3 Accidente derivado de infarto.....	28
8.4 El accidente de trabajo <i>in itinere</i> .....	29
8.5 El accidente de trabajo en misión .....	31
8.6 Sentencias sobre el accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo.....	32
<b>9. CONCLUSIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>39</b>

## **1. RESUMEN / ABSTRACT**

### Resumen

Con el auge de las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación, y en especial a raíz del estallido de la crisis sanitaria producida por la COVID-19, nos encontramos que cada vez son más las personas trabajadoras que desarrollan su prestación laboral de servicios desde su propio domicilio, sin necesidad de desplazarse físicamente a las instalaciones de la empresa. Como consecuencia de esta situación surge la obligación para todos los empresarios de garantizar los derechos y las condiciones laborales de los teletrabajadores y, con ello, la prevención de riesgos laborales, evitando riesgos y daños derivados del trabajo, así como posibles accidentes laborales, todo ello en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica.

### Abstract

With the rise of new computer and communication technologies, and especially following the outbreak of the health crisis caused by COVID-19, we find that more and more workers are providing their services from their own homes, without the need to physically travel to the company's premises. As a consequence of this situation, the obligation arises for all employers to guarantee the rights and working conditions of teleworkers and, with this, the prevention of occupational hazards, avoiding risks and damages derived from work, as well as possible occupational accidents, all in a legal context characterised by the almost total absence of specific regulation.

## **2. PALABRAS CLAVE / KEYWORDS**

**Palabras clave:** Teletrabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral; accidentes laborales, evaluación de riesgos, flexibilidad, jornada laboral.

**Keywords:** Teleworking, prevention of occupational hazards, occupational health & safety, occupational accidents, risk assessment, flexibility, workday.

### **3. ABREVIATURAS**

**AMET:** Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de julio de 2002

**AT:** Accidente de Trabajo.

**CE:** Constitución Española.

**CEEP:** Centro Europeo de la Empresa Pública.

**CES:** Confederación Europea de Sindicatos.

**ET:** 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.

**INE:** Instituto Nacional de Estadística.

**LDT:** Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

**LEY 23/2015:** Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

**LGSS:** 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.

**LPRL:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

**NTIC:** Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación.

**NTP:** Nota Técnica de Prevención.

**Nº/NUM:** Número.

**PÁG / PÁGS.:** Página/páginas.

**RDL 28/2020:** Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

**RDL 8/2019:** Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

**RD 488/1997:** Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

**REC:** Recurso.

**STSJ:** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

**TSJ:** Tribunal Superior de Justicia.

**UEAPME:** Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa.

**UNICE:** Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa.

#### **4. OBJETIVO DEL TRABAJO**

Este Trabajo de Fin de Grado (TFG) que se expone con el título, “El accidente de trabajo y la prevención de riesgos laborales en la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo”, tiene por objetivo conocer qué es el teletrabajo, su estudio y análisis acerca de la nueva regulación del trabajo a distancia como consecuencia del incremento de las nuevas tecnologías, así como también debido al aumento del teletrabajo a causa del impacto provocado por la crisis sanitaria debida a la pandemia surgida en 2020 por el COVID-19, lo que provoca la necesidad de completar y regular las leyes ya implantadas en esta regulación, ya que hay una necesidad regulativa acerca de los accidentes de trabajo y de la prevención de riesgos laborales, lo que provoca que se deben implantar modificaciones preventivas para reducir la aparición de cualquier posible riesgo y así poder evitar sufrir un accidente de trabajo.



## **5. METODOLOGÍA**

La primera fase en la realización de este Trabajo de Fin de Grado consistió en la selección del tema a desarrollar. Esta elección se debe al repentino auge del teletrabajo en la sociedad y la necesidad de proteger al trabajador de los posibles riesgos y accidentes que este tipo de prestación de servicios puede acaecer.

La siguiente etapa consistió en la recopilación de toda la información necesaria sobre la materia a analizar. Las fuentes utilizadas sobre las que he estructurado este trabajo se basan en la legislación consolidada en materia de seguridad y salud en el trabajo. También he acudido a artículos publicados en revistas especializadas, monografías, páginas web oficiales y libros, así como las recomendaciones y sugerencias de mi tutora. Esta recolección, una vez realizada, es estudiada para proceder a la selección de la información conveniente para la realización del trabajo.

Teniendo ya una visión global del trabajo, se ha elaborado un índice en el que van a constar los aspectos a tratar más relevantes de forma clara y así poder utilizarlo como guía del trabajo, sin perjuicio de posteriores alteraciones.

A continuación, se lleva a cabo el desarrollo de cada uno de los apartados del citado índice empleando la información recogida anteriormente.

Por último, una vez revisado el trabajo por la tutora y tras efectuar las modificaciones y correcciones pertinentes del mismo, se realizan unas conclusiones en las que se recogen las ideas más importantes del trabajo.

## 6. TELETRABAJO

### 6.1 Definición

El artículo 2, letra b), de la Ley 10/2021, de 09 de julio, de Trabajo a Distancia contiene la definición de teletrabajo: “se entenderá por teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

Tal definición legal permite entender el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, y es llevada a cabo mediante el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTIC).

Este tipo de trabajo presenta muchas ventajas tanto para el empleado como para la empresa. El empleado disfruta de un mayor nivel de comodidad al no necesitar desplazarse, también puede ahorrar tiempo y dinero en transporte y dispone de una mayor adaptación de su jornada laboral a su situación familiar, lo cual supone grandes mejoras en la conciliación de vida familiar y laboral y en la calidad de vida, repercutiendo en una mayor satisfacción y productividad. Por otro lado, la empresa puede ahorrar en costes fijos al no tener que disponer de espacio para los empleados, así como reducir los costes energéticos y de gestión. A todo ello cabe añadir la mejora medioambiental que supone la existencia de menores desplazamientos y su repercusión a nivel contaminante.<sup>1</sup>

Por otra parte, el teletrabajo también conlleva algunos problemas, el principal es que puede ser difícil establecer una comunicación fluida entre las personas trabajadoras y la empresa, lo que puede afectar a la productividad.<sup>2</sup> Además, puede dificultar el trabajo en equipo y su propia motivación. Por último, los teletrabajadores pueden tener problemas para desconectar del trabajo, lo que puede afectar a su salud y bienestar.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en AA.VV, *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 27 - 33.

<sup>2</sup> NAVARRETE ROJAS, J., “El teletrabajo, ventajas e inconvenientes”, *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 93, 2014, pág. 50.

<sup>3</sup> GARCÍA DELGADO, J.L., “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”, *Revista de derecho de la seguridad social*, nº 25, 2020, pág. 263.

A pesar de estos inconvenientes, el teletrabajo se ha vuelto cada vez más popular, especialmente a partir de la pandemia originada por la COVID-19. Está cambiando la forma en que funciona el trabajo y ofreciendo nuevas oportunidades a los empleados.

## 6.2 Modalidades

Se pueden apreciar hasta cuatro elementos que caracterizan al teletrabajo, que son:

### 1. El espacial:

Hace referencia a la prestación laboral realizada fuera de los locales de la empresa en los que habitualmente se presta el trabajo y se pueden diferenciar tres modalidades: el primero a destacar es el teletrabajo a domicilio, en el que la persona trabajadora elige su domicilio particular como lugar de trabajo; el segundo es el teletrabajo en telecentros, mediante la creación de un lugar de trabajo *ad hoc* con recursos e instalaciones informáticas y de telecomunicaciones imprescindibles para teletrabajar; y por último el teletrabajo itinerante, donde la prestación de servicios se realiza en lugares de permanente cambio.

### 2. El cualitativo:

Los instrumentos de trabajo utilizados para llevar a cabo la prestación laboral desde el concreto lugar de teletrabajo y que deben ser necesariamente medios tecnológicos. Se dan dos modalidades que son el teletrabajo *offline*, cuando no existe una conexión directa entre el trabajador y el sistema informático de la empresa, y el teletrabajo *online*, en el cual la persona trabajadora está conectado al sistema informático corporativo.

### 3. El cuantitativo:

Tiene que ver con la habitualidad con la que se teletrabaja con la utilización de las nuevas tecnologías, y permite distinguir entre un teletrabajo a tiempo completo y un teletrabajo mixto, en el que se combina el teletrabajo con el trabajo presencial, es decir, hace referencia al tiempo dedicado al teletrabajo.

#### 4. El personal:

Consiste en la exigencia de que la prestación de servicios sea desarrollada por una persona física.<sup>4</sup>

### **6.3 Regulación**

#### **6.3.1 Normativa Europea (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo)**

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) fue adoptado por la Conferencia de Ministros de Trabajo del Consejo de Europa en 2002, y fue firmado por los agentes sociales europeos CES (Confederación Europea de Sindicatos) y el Comité de Enlace EUROCADRES/CEC, UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa), UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa) y CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública). Entra en vigor automáticamente cuando uno o más Estados miembros del Consejo de Europa hayan depositado su instrumento de ratificación.<sup>5</sup>

Este acuerdo pretende garantizar los derechos de los teletrabajadores, así como las responsabilidades de los empleadores. Es el primero en su tipo y se ha convertido en una referencia para los países de la región a la hora de desarrollar leyes y políticas sobre el teletrabajo. Establece una serie de principios generales que deben seguirse en relación con el teletrabajo, entre los que se incluyen la igualdad de trato entre los trabajadores, la seguridad y la salud en el trabajo o el respeto a la vida privada.

Además, el Acuerdo establece una serie de obligaciones específicas para la empresa, como el deber de informar a los trabajadores sobre los riesgos y los peligros relacionados con el teletrabajo, el de garantizar que tengan el equipo adecuado para desempeñar sus funciones y que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables, así como proporcionar una formación adecuada a los trabajadores.

---

<sup>4</sup> SALA FRANCO, T., *El Teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch 2020, pág. 18.

<sup>5</sup> PASTOR MARTÍNEZ, A., "La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 9, nº 1, 2021, pág. 479.

En definitiva, el objetivo del acuerdo es “elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y las personas trabajadoras. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa”. (Artículo 5 AMET)

### **6.3.2 Normativa Nacional (Ley 10/2021, de 09 de julio, de Trabajo a Distancia)**

La crisis sanitaria generada por la COVID-19 supuso un fuerte empuje a la modernización y digitalización del sector productivo español, así como a la implantación del teletrabajo. Según el INE, antes de la declaración del primer estado de alarma (marzo de 2020), el porcentaje de establecimientos que utilizaba el teletrabajo a nivel nacional era un 14,8%, y durante el estado de alarma, el porcentaje de establecimientos que lo ha utilizado se ha incrementado hasta alcanzar el 48,8% a nivel nacional. <sup>6</sup>

Conscientes de esta realidad, se introduce la regulación del teletrabajo mediante la publicación del Real Decreto-ley 28/2020 del 22 de septiembre, convalidado posteriormente por la Ley 10/2021 (LTD).

Dentro de la LTD, en los Capítulos III y IV, se anuncia que se cumplirá el objetivo de “proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades y garantice los derechos de los trabajadores a distancia”. Así, “se intenta llenar el vacío normativo existente y se acude a la negociación colectiva cuando sea necesario, siendo un “instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios”.

El art. 1 Ley 10/2021 remite al art. 1.1 ET para delimitar su ámbito de aplicación, o en otros términos, se aplica a las mismas personas que menciona el Estatuto de los Trabajadores, esto es: - Trabajadores por cuenta ajena. - Que realicen voluntariamente un trabajo retribuido. - Bajo el poder de dirección del empresario o empleador. Además de

---

<sup>6</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. “Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19”, 2020.

reunir los requisitos de todo trabajador por cuenta ajena, la Ley 10/2021 condiciona su aplicación a que el trabajador a distancia preste este tipo de trabajo de modo “regular”.<sup>7</sup>

#### **6.4 Tiempo de trabajo**

No existen en la Ley 10/2021 cláusulas específicas sobre el tiempo de trabajo en la modalidad de teletrabajo, más allá del artículo 13 sobre el derecho a flexibilizar el horario de la prestación de servicios establecido, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre descansos, y el artículo 14 sobre la obligación de registro de inicio y fin de la jornada. Esta norma los agrupa en la Sección 3ª del Capítulo III bajo el nombre de “derechos con repercusión en el tiempo de trabajo”. Junto a estas previsiones en el artículo 18 también se reconoce el derecho de los teletrabajadores a la desconexión digital.

El resto de aspectos que esta Ley no atiende específicamente, se presupone que serán los correspondientes a la regulación general de la jornada de trabajo contemplada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

##### **6.4.1 Derecho al horario flexible**

La flexibilidad del trabajo a distancia se refiere a la facultad atribuida a la persona trabajadora a la hora de elegir el horario de trabajo, dentro de los límites establecidos por la empresa. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley 10/2021, “de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de presentación de servicios establecido”. Esta flexibilidad se refiere al horario, pero no a la jornada de trabajo, es decir, la jornada debe ser la de los trabajadores presenciales desde un punto de vista cuantitativo.

En definitiva, los teletrabajadores no pueden sufrir ningún perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales por el solo hecho de teletrabajar, en especial las condiciones relativas al tiempo de trabajo.<sup>8</sup> En todo caso, las personas teletrabajadoras tiene derecho

---

<sup>7</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Ámbito de aplicación”, en AA.VV, *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pág. 23.

<sup>8</sup> MELLA MÉNDEZ, L., “Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia”, en *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters Aranzadi, 2021, págs. 189-190.

a conocer su horario de trabajo, de acuerdo con la Directiva 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Derecho que se verá reforzado al referirse la Directiva a la obligación de información del tiempo de trabajo, tanto si es previsible o como si es imprevisible.<sup>9</sup>

Con ser concebida legalmente como un derecho de la persona trabajadora a distancia, la flexibilidad horaria puede perjudicar a su salud física y mental cuando se trabaja sin control horario y no se desconecta, como cuando la jornada se extiende hasta la madrugada y fines de semana.<sup>10</sup>

Se ha demostrado empíricamente que las jornadas de trabajo muy largas, que no respeten los límites de duración de la jornada, inciden directa y negativamente sobre la salud. Incluso la exposición a jornadas de trabajo muy extensas tiene un efecto directo sobre la mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo.<sup>11</sup>

Por eso la normativa internacional, europea y estatal han regulado la limitación de la duración de la jornada de trabajo. Con especial incidencia en el teletrabajo, en el actual contexto de la era digital, los avances tecnológicos e informáticos permiten que la jornada de trabajo se pueda extender fácilmente fuera del horario laboral y del centro de trabajo. El incremento del uso del teletrabajo ha contribuido al potencial desbordamiento de la jornada de trabajo, por todo ello el derecho a la desconexión digital se presenta como un instrumento imprescindible para limitar el tiempo de trabajo. La finalidad del derecho a la desconexión es garantizar el tiempo de los descansos, los permisos y las vacaciones de las personas trabajadoras.<sup>12</sup>

#### **6.4.2 Registro horario**

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, implanta la obligación del empresario de efectuar un registro horario para facilitar el cumplimiento y control de la

---

<sup>9</sup> CAIRÓS BARRETO, D.M., “Tiempos de trabajo, digitalización y teletrabajo”. *Trabajo y Derecho*, núm. 13, pág. 18.

<sup>10</sup> GALA DURÁN, C.; “La reciente regulación del teletrabajo en el sector privado: ¿Un modelo a seguir?”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y organizaciones Públicas*, núm. Extra 4, 2021, pág. 49.

<sup>11</sup> POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, Navarra, Aranzadi, 2020, pág. 91.

<sup>12</sup> MARTÍN RIVERA, L., “Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 250, 2022, pág. 11.

normativa de tiempo de trabajo.<sup>13</sup> Por consiguiente, el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores indica que “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”.

El registro de horas sirve para evitar los abusos tanto por parte del empresario como por parte del trabajador, por lo que es importante establecer medios para determinar las horas de trabajo.

Existen muchos métodos para llevar a cabo el registro del horario de las personas trabajadoras. Como es obvio, en el caso del teletrabajo primarán sistemas telemáticos, pudiendo ser automáticos y que registren los períodos de conexión, o bien manuales y que sea el teletrabajador el que introduzca en la aplicación los datos de la jornada de trabajo.<sup>14</sup>

Desde otro punto de vista, se pueden utilizar sistemas que dejen constancia del reflejo de los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de los equipos, así como el tiempo dedicado a la preparación y realización de las tareas que constituirán una prueba fehaciente del tiempo trabajado. No obstante, ninguno de estos sistemas (salvo lo pactado en negociación colectiva o individualmente) es exigible estrictamente para llevar a cabo el registro horario debido a las múltiples variantes que se pueden dar en el trabajo a distancia.<sup>15</sup>

## **7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.**

La disciplina preventiva forma parte del contrato de trabajo desde el punto de vista de los riesgos que genera el hecho de desarrollar una prestación de servicios. Peligros que requieren de una protección específica, centrada y orientada básicamente a eliminar, evitar o reducir el mayor grado posible no sólo esos riesgos, sino también las consecuencias que su materialización pueda llegar a tener.

---

<sup>13</sup> Artículo 10 Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

<sup>14</sup> POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, cit., pág. 90.

<sup>15</sup> SALA FRANCO, T., “El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia”, en *El teletrabajo* (dir.: SALA FRANCO, T.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pág. 193.



## 7.1 Definición

A tenor del artículo 4.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se entiende por “*prevención*” “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”. Por ello, la prevención exige a los trabajadores adoptar medidas que garanticen en mayor medida la seguridad y la salud de todos ellos.<sup>16</sup>

Por “*riesgo laboral*” se entiende “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” y se considera “*daño derivado del trabajo*” a “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.<sup>17</sup>

La prevención de riesgos laborales es una obligación para todos los empleadores, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores. Esta medida debe incluir la evaluación de riesgos, el diseño de políticas de seguridad, el suministro de equipos de protección, el entrenamiento, el mantenimiento de equipos y la realización de inspecciones periódicas.

Para atender a la evaluación de los riesgos sobre el lugar de trabajo privado (domicilio u otra dependencia del trabajador) y de los instrumentos propiedad de la empresa es necesario el acuerdo o consentimiento del trabajador<sup>18</sup>, previo aviso, tal como contemplan algunos de los acuerdos y convenios existentes sobre el teletrabajo, en orden a salvaguardar los derechos del trabajador (intimidad y privacidad) y del cumplimiento de las obligaciones empresariales (adoptar medidas preventivas), y siempre que la prestación de teletrabajo pueda efectuarse en el domicilio del trabajador de acuerdo con un ambiente de trabajo conforme a la normativa general de prevención y seguridad.

## 7.2 Normativa aplicable

El desarrollo de la actividad laboral fuera de las instalaciones del empresario no supone que este quede eximido de velar por la salud de los trabajadores que por cuenta ajena

---

<sup>16</sup> HERAS GARCÍA, A. DE LAS., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2016, pág. 238.

<sup>17</sup> Artículos 4.2 y 4.3 LPRL.

<sup>18</sup> GONZÁLEZ VILLANUEVA, F.J.: “La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2003, pág. 271.

tiene a su servicio de igual forma que lo hace respecto de aquellos que trabajan físicamente en las mismas. En este sentido, la Ley 10/2021 se encarga de recoger los extremos fundamentales en torno al desarrollo del trabajo a distancia, entre los cuales y de manera ineludible hace referencia al derecho de los trabajadores que ejercen su actividad laboral bajo esta modalidad a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y su normativa de desarrollo.

Es la Ley 31/1995 la que actualmente lleva a cabo el desarrollo concreto de las obligaciones de los diferentes sujetos en materia de prevención de riesgos laborales.<sup>19</sup> En concreto, es el art. 14.1 el que en términos genéricos proclama que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”.

Por ese motivo, y en cumplimiento del deber de protección, el empresario “deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” y “deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”.<sup>20</sup>

Esta obligación del empresario hacia el trabajador emana también de diversos derechos constitucionales, por un lado está el artículo 15 de la Constitución Española que indica que, “todos tenemos derecho a la vida e integridad física” y por otro lado está el artículo 43 de la CE, donde se recoge el derecho a la protección a la salud y que serán las Leyes las que indicarán los deberes y obligaciones de las partes para llevar a cabo dicha protección.

En la Ley 10/2021 se dedican dos artículos al “derecho a la prevención de riesgos laborales”, concretamente los artículos 15 y 16:

- En su artículo 15, el legislador indica que “todos los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

---

<sup>19</sup> Artículo 1 LPRL.

<sup>20</sup> Artículo 14 apartados 2 y 3 LPRL.

Dentro de esta adecuada protección se incluye lo que todos los empresarios deben cumplir con sus trabajadores de acuerdo con la LPRL según indica la remisión que hace la propia Ley 10/2021 en relación con la prevención de riesgos laborales.

- El artículo 16, expone que la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, económicos y organizativos. En particular, deberán tenerse en cuenta, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.<sup>21</sup>

### **7.3 Principales riesgos laborales**

Los beneficios y ventajas que abanderan al teletrabajo como su "*flexibilidad*" y "*libertad*" pueden tornarse en su mayor debilidad, dejando abierto un extenso abanico de riesgos psicosociales, además de los físicos asociados al empleo de las tecnologías de información y comunicación (uso continuo de pantallas de visualización, telefonía...).

En este sentido uno de los principales problemas es la gestión del tiempo de trabajo ya que en los límites entre la vida laboral y profesional se difuminan al estar en uso permanente de los mismos dispositivos en las actividades de trabajo y ocio (ordenadores, tabletas, teléfonos móviles...).

Bajo el panorama descrito y en orden a poner en marcha adecuados mecanismos de prevención cabría valorar dos situaciones distintas:

- Aquellas en las cuales la prestación laboral se desarrolla dentro del ámbito del domicilio particular del trabajador donde la intromisión y vigilancia empresarial presenta mayores dificultades.
- Por otro lado, aquellas en las que la actividad es llevada a cabo en determinados centros que si bien se encuentran fuera de las instalaciones empresariales en

---

<sup>21</sup> ALEGRE NUENO, M. y LÓPEZ BALAGUER M., "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia", en AA.VV, *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia, Tirant Lo Blanch, 2021, pág. 221.

sentido estricto tienen una vinculación con la empresa que las hacen susceptibles de un mayor control.

A continuación, vamos a realizar una rápida descripción de los riesgos característicos del teletrabajo, que según el ya mencionado artículo 16 de la Ley 10/2021, se deberán tener en cuenta a los efectos de la evaluación de riesgos y planificación preventiva.

#### 1. Trastornos músculo-esqueléticos:

Los trastornos músculo-esqueléticos son un grupo de enfermedades y lesiones que afectan a los músculos, los huesos y las articulaciones.

Algunos de los trastornos más comunes incluyen osteoartritis, artritis reumatoide, artrosis, u osteoporosis, entre otras. Pueden ser derivados de posturas incorrectas, continuar durante un periodo prolongado de tiempo en posturas estáticas ante la pantalla del ordenador, incluso los movimientos repetitivos que se realizan.<sup>22</sup>

Las medidas preventivas que se deben llevar a cabo pasan por un correcto diseño ergonómico del puesto de trabajo.

#### 2. Fatiga visual:

Los síntomas de la fatiga visual son: lagrimeo, pesadez de párpados, escozor ocular, aumento del parpadeo, visión borrosa y cefaleas.

Pueden ser causados por una inadecuada iluminación, reflejos y deslumbramientos, por la calidad de la pantalla del ordenador o por una incorrecta ubicación del equipo informático y accesorios.<sup>23</sup>

#### 3. Riesgos psicosociales y carga mental:

En el teletrabajo el trabajador normalmente trabaja en su casa, sólo, o al menos alejado del resto de compañeros de la plantilla que conforman la empresa. Por lo que, con estos, solo tienen contacto telemático. Esto puede ocasionar situaciones de ansiedad o estrés laboral (riesgos psicosociales) debido a la dificultad en el manejo de las nuevas tecnologías. No obstante, el estrés también puede ser consecuencia de la adicción al

---

<sup>22</sup> LUQUE PARRA, M., GINÈS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*. Madrid, CEOE, 2016, pág. 84.

<sup>23</sup> MELLA MÉNDEZ L. y VILLALBA SÁNCHEZ A., *Trabajo a distancia y teletrabajo: Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Navarra, Aranzadi, 2015, pág. 189

trabajo, por la cual el empleado está continuamente conectado y excede de las horas de la jornada laboral.<sup>24</sup>

Algunas medidas preventivas pasan por establecer una flexibilidad horaria o establecer descansos.

#### 4. Derivados de la transformación de parte de la vivienda en lugar de trabajo:

El hecho de trabajar desde casa puede dificultar la separación entre el ámbito laboral y el ámbito doméstico, lo que puede afectar a la productividad y la satisfacción personal. También existen una serie de riesgos físicos, ya que al trabajar desde casa, puede no haber una supervisión adecuada de los riesgos de seguridad física, como los accidentes. Por lo tanto, es importante que el lugar de trabajo esté bien equipado para evitar cualquier riesgo de lesiones y que disponga de las oportunas medidas de iluminación y ventilación.<sup>25</sup>

#### 5. Acoso y violencia en el trabajo:

El acoso laboral, en esta la modalidad de teletrabajo, se dará en forma de ciberacoso, que se define como el uso intencional de palabras u otro contenido para intimidar, amenazar, acosar, acosar sexualmente, atacar o humillar a una persona a través de Internet o de otros medios tecnológicos.<sup>26</sup>

### **7.4 Plan de prevención**

En el art. 16 LPRL se establece que las empresas deberán implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Para elaborar este plan, la empresa realizará una evaluación inicial de los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, la cual será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo. Cuando de esta evaluación se deduzca que existen riesgos, se

---

<sup>24</sup> HERAS GARCÍA, A. DE LAS., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, cit., págs. 265-266.

<sup>25</sup> LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS A., *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, cit., págs. 86-87.

<sup>26</sup> MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., “El derecho a la seguridad y salud laboral en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12, 2020, pág. 6.

llevarán a cabo las actividades preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos, siendo obligación del empresario que se cumplan de manera efectiva estas actividades.

También expone que la evaluación de riesgos laborales deberá limitarse a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. Si resultare necesario la visita del servicio de prevención a la vivienda del trabajador, que estará sujeto a su permiso, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo y que se entregará al trabajador y a los delegados de prevención. Por consiguiente, la Inspección de Trabajo, en el ejercicio de sus competencias, puede acceder al lugar de desarrollo del trabajo a distancia. Si el lugar de teletrabajo es el domicilio de la persona trabajadora, pueden acceder con su expreso consentimiento o mediante autorización judicial.<sup>27</sup> Si la persona trabajadora no concediese dicho permiso, la empresa recabará la información de ésta según las instrucciones del servicio de prevención.<sup>28</sup>

Un buen plan de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo sería aquel que ejecutase las siguientes actividades preventivas:

1. Establecer un entorno de trabajo seguro:

El teletrabajador debe asegurarse de tener un lugar de trabajo seguro. Si trabaja desde casa, necesita una buena ergonomía para prevenir lesiones musculares, una buena conexión a internet para mantenerse en contacto con el equipo de trabajo, y un buen sistema de almacenamiento para guardar sus archivos.

2. Establecer un horario de trabajo:

El teletrabajador debe establecer un horario de trabajo, y cumplir con él. Esto ayudará a mantener un buen equilibrio entre la vida laboral y personal, y evitará el sobreesfuerzo y la fatiga.

3. Establecer un plan de seguridad:

La persona trabajadora deberá tener un plan de seguridad para proteger sus equipos de trabajo, así como la información confidencial. Esto implica tener buenas medidas de

---

<sup>27</sup> Artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>28</sup> Artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

seguridad como contraseñas seguras, cifrado de archivos, y un sistema de respaldo de datos.

#### 4. Establecer un plan de comunicación:

El teletrabajador debe también tener un plan de comunicación con el equipo para mantenerse al tanto de las tareas y los proyectos. Esto implica establecer reuniones periódicas, así como tener una buena comunicación por correo electrónico, teléfono o incluso chats de video.

#### 5. Establecer un plan de salud y bienestar:

La persona trabajadora establecerá un plan de salud y bienestar para evitar el estrés y la ansiedad. Esto implica hacer ejercicio regularmente, descansar adecuadamente, y establecer pausas para relajarse y desconectar. Esto ayudará a mantener un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.

### **7.5 La vigilancia de la salud en caso de teletrabajo**

#### **7.5.1 Definición**

La vigilancia de la salud se define como “la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud”.

Tal vigilancia nos ayuda a:

- Identificar los problemas: en sus dos dimensiones, la individual (detección precoz, trabajadores susceptibles, adaptación de la tarea) y la colectiva (diagnóstico de situación y detección de nuevos riesgos).
- Planificar la acción preventiva: estableciendo las prioridades de actuación.
- Evaluar las medidas preventivas: controlando las disfunciones, o lo que es lo mismo, sirviendo de alerta ante cualquier eclosión de lesiones pese a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas y evaluando la eficacia del

plan de prevención favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces.<sup>29</sup>

### **7.5.2 Trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización**

En el ya citado artículo 16 de la Ley 10/2021, no se contienen normas específicas sobre la vigilancia de la salud en el teletrabajo, cosa que en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, sí se contienen:

- El empresario garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta particularmente los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental; el posible efecto añadido o combinado de los mismos y la eventual patología acompañante (art. 4 del RD 448/1997).
- Tal vigilancia se ofrecerá a los trabajadores en las siguientes ocasiones: antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización; posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable; o cuando aparezcan trastornos que puedan deberse a este tipo de trabajo.
- Los riesgos afectantes a la visión se contemplan en dos reglas específicas. La primera prevé el derecho de los trabajadores a un reconocimiento oftalmológico cuando fuera necesario a la vista de los resultados de la vigilancia de la salud (art. 4.2 RD 488/1997). La segunda, por su parte, obliga al empresario a proporcionar gratuitamente a los trabajadores dispositivos correctores especiales para la protección de la vista adecuados al equipo de que se trate en el caso de que los resultados de la vigilancia de la salud demuestren su necesidad y no puedan utilizarse dispositivos correctores normales (art. 4.3 RD 488/1997).<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales (INSHT, 1998).

<sup>30</sup> Artículo 4 del Real Decreto 448/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.



## 8. ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO

### 8.1 Concepto de accidente de trabajo

El nuevo marco normativo que regula el teletrabajo no introduce ninguna especialidad en materia de accidente de trabajo, por lo que para su análisis y delimitación hay que seguir acudiendo a las reglas generales previstas en el artículo 156 de LGSS.<sup>31</sup>

Concretamente el primer apartado del artículo 156 del 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 establece que se define como accidente de trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) realiza una definición técnico-preventiva del accidente de trabajo como “un suceso anormal que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente evitable que interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar o no lesiones a las personas y generar pérdidas económicas”.

Para que se cumpla con la definición de accidente de trabajo, es necesario que se cumplan unos criterios básicos reflejados en ambas definiciones:

1. Debe existir una lesión corporal (alteración de la salud).
2. Debe suceder con relación al trabajo por cuenta ajena que se realiza.
3. La fuerza que genera el accidente ha de ser inesperada y violenta.
4. Se debe poder demostrar que el propio trabajo es el inicio/origen de la fuerza lesiva que genera el accidente.
5. Tiene que haber una relación de causalidad entre la fuerza lesiva y la lesión correspondiente.

Hay que añadir que en el concepto de accidente de trabajo se incluyen las lesiones que un trabajador sufra de forma imprevista, además de las enfermedades, que no estén incluidas

---

<sup>31</sup> SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, Á., “Los principales retos del accidente de teletrabajo”, en AA.VV.: *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Tomo II, Murcia, Laborum, 2020, pág. 327.

en la lista de enfermedades profesionales, y se pueda relacionar de una forma directa con el trabajo que desempeña.<sup>32</sup>

Si se cumplen estos elementos estaremos ante un accidente de trabajo, por otro lado, si falta alguno, puede desviarse hacia el concepto de enfermedad profesional o accidente fuera del trabajo en su caso.

## **8.2 Accidente en el tiempo y lugar de trabajo**

Para diferenciar los accidentes domésticos de los laborales, es imprescindible conocer el concepto denominado “presunción de laboralidad” para lo cual debe acudir al artículo 156.3 de la LGSS: “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”.

Otro de los principales conceptos para poder distinguir entre un accidente de trabajo y un accidente doméstico es conocer el horario de los teletrabajadores, de ahí que algunos convenios colectivos lo regulan estableciendo mecanismos de control como el envío de un correo electrónico al inicio y al final de la jornada de trabajo<sup>33</sup>, o haciendo que coincida con el horario del centro de trabajo presencial.<sup>34</sup>

Aunque el trabajador sufra el accidente durante su jornada laboral y en el lugar donde este presta servicios, con el fin de demostrar que no existe relación profesional del daño sufrido, se pueden admitir excepciones de fuerza mayor, dolo o culpa del trabajador o por culpa de un tercero ajeno a la actividad que el trabajador desarrolla. Además de cualquier otra circunstancia con valor probatorio suficiente para demostrar la inexistente relación entre la contingencia sufrida y la prestación de servicios que desempeña. En lo relativo a la presunción de laboralidad, es de especial dificultad a la hora de determinar el lugar exacto y el momento en que se desarrolla la prestación de servicios.

El teletrabajador goza en muchos casos, de una gran flexibilidad horaria. En numerosas ocasiones este no tiene un lugar de conexión concreto, puede realizarlo desde la ubicación que estime más oportuna. Al aplicar estas normas al teletrabajo, se puede concluir que los

---

<sup>32</sup> SELMA PENALVA, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 134, 2016, pág. 236.

<sup>33</sup> Convenio colectivo Orange España Comunicaciones Fijas (BOE de 18 de octubre de 2019).

<sup>34</sup> Acuerdo colectivo en materia de trabajo a distancia del BBVA.

accidentes que sufra la persona trabajadora mientras realiza su trabajo a distancia se presumen accidentes de trabajo, salvo prueba en contrario, independientemente de que la actividad laboral del sujeto se desarrolle en las instalaciones de la empresa, en centros de trabajo móvil o itinerante, en un telecentro, o en el domicilio del propio trabajador, ese hecho, por sí solo no influye en la aplicación de la presunción, que surtirá todos sus efectos independientemente de cuál sea el lugar de prestación de servicios.<sup>35</sup>

Será entonces cuando la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, o incluso, la propia entidad empleadora, deban probar que no existe conexión alguna entre el deterioro de la salud y el trabajo, intentando demostrar el carácter común de las lesiones sufridas, lo cual resulta especialmente complejo en aquellos supuestos en los que el accidente haya acaecido en el domicilio del trabajador, protegido por las garantías constitucionales del derecho a la intimidad personal y la inviolabilidad del domicilio.<sup>36</sup>

### **8.2.1 Accidentes de trabajo en tiempo o áreas de descanso.**

Conforme con el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos. Cuando se establezca en convenio colectivo o en el contrato de trabajo este periodo se considerará tiempo de trabajo efectivo. El teletrabajador podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

El sistema de registro horario deberá reflejar el tiempo que el trabajador dedica al desempeño de su actividad, sin perjuicio de flexibilidad horaria, indicando el inicio y finalización de jornada. En el caso de sufrir un accidente durante el disfrute de estos periodos, se considerará accidente laboral si este tiempo de descanso se cuenta como de tiempo de trabajo efectivo, ya que según el artículo 156.3 LGSS, toda lesión sufrida en el tiempo y lugar de trabajo tiene tal consideración.

En caso contrario, que no se considere de trabajo efectivo (y por tanto, el trabajador deberá recuperar este tiempo para cumplir con su jornada pactada), el accidente sufrido, en principio, no tendrá la consideración de laboral.

---

<sup>35</sup> SELMA PENALVA, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, cit., págs. 142-143.

<sup>36</sup> Artículos 18.1 y 2 de la Constitución Española.

Es importante destacar que considerará accidente de trabajo los accidentes ocurridos durante la comida dentro del lugar de trabajo, como bien nos indica la sentencia del tribunal Supremo de 2014, en el que se reconoce el accidente laboral a un trabajador que sufre una hemorragia cerebral durante el descanso en el tiempo y lugar de trabajo.<sup>37</sup>

### **8.3 Accidente derivado de infarto**

Un infarto es la interrupción del flujo sanguíneo que abastece de alimento y oxígeno al corazón. Esto puede ocurrir debido a la obstrucción de una o más de las arterias coronarias que suministran sangre al músculo cardíaco.

Si el infarto se produce durante la jornada laboral, aunque la persona trabajadora esté desarrollando ésta en régimen de teletrabajo, y se encuentre en su domicilio, tiene la consideración de accidente de trabajo, ya que ha de darse esta consideración a cualquier daño que de forma súbita “sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo” (art. 156.3 LGSS), siendo indiferente el lugar físico de esa prestación.<sup>38</sup>

De igual manera, aunque las funciones que el teletrabajador estuviera desarrollando en el momento de sufrir el infarto fueran diferentes a las que inicialmente tenga reconocidas como propias en su contrato de trabajo, cuando esas tareas fueran desarrolladas por orden de la empresa, también tendrán la consideración de accidente de trabajo<sup>39</sup> “los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa”.(Art. 156.2 c) LGSS).

En el accidente de trabajo, por lo general la lesión se produce de una manera súbita, pero en el caso de los infartos es un deterioro lento de la función cardíaca que en ocasiones también se considera accidente laboral. La cardiopatía isquémica es una enfermedad común que se considerará accidente laboral si desemboca en infarto de miocardio, debido a una lesión del músculo cardíaco y a las situaciones de especial tensión o estrés. Por ello, se considerará accidente laboral a las lesiones cardíacas, aun existiendo una mala

---

<sup>37</sup> STS de 9 de diciembre de 2014 (rec. núm. 3138/2013).

<sup>38</sup> STS de 8 de marzo de 2016 (rec. núm. 644/2015).

<sup>39</sup> STS de 25 de abril de 2018 (rec. núm. 4123/2015).

formación congénita arterio-venosa ya que no exime tal consideración puesto que los factores laborales se consideran un desencadenante de dicho accidente.<sup>40</sup>

El estrés, el Burnout y los nuevos riesgos a los que está expuesto el teletrabajador con las nuevas tecnologías suponen factores de riesgo que pueden propiciar los infartos de miocardio. Por esta razón es importante que la empresa lleve a cabo la prevención control y vigilancia de los usos de las NTIC por parte del trabajador, asegurando un uso adecuado con descansos efectivos.<sup>41</sup>

Para denegar la laboralidad del accidente ocurrido en estas circunstancias, se debe acreditar que no hay relación entre el daño sufrido por el trabajador por razón del infarto de miocardio y la actividad que desempeñaba en ese momento, o también que se trate del desenlace de una enfermedad previa sobre la que el trabajo no ha tenido nada que ver para que actúe de desencadenante de la lesión.<sup>42</sup>

#### **8.4 El accidente de trabajo *in itinere***

Los increíbles avances tecnológicos que está contemplando la humanidad tienen influencias múltiples sobre los más variados aspectos de la vida social y jurídica. Uno entre muchos es el relativo al desplazamiento de trabajadores, esto es, la necesidad que tienen los operarios de desplazarse, moverse en el mundo físico, para desarrollar su prestación profesional, ya sea de forma normal o habitual; o de forma más excepcional, para realizar tareas en lugares distintos al centro de trabajo.

El Derecho del Trabajo se ha ocupados tradicionalmente de estas cuestiones desde varios puntos de vista:

- Las limitaciones a la decisión temporal de desplazamiento de trabajadores y a la definitiva de la movilidad geográfica (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores).
- La consideración de accidente de trabajo tanto del sufrido *in itinere* como del ocurrido en misión (artículo 156 LGSS).

---

<sup>40</sup> STSJ de 15 de septiembre de 2020 (rec. núm. 809/2020).

<sup>41</sup> STS de 27 de febrero de 2008 (rec. núm. 2716/2006).

<sup>42</sup> STS de 20 de diciembre de 2013 (rec. núm. 726/2013).

En nuestros días hay, al menos, dos formas diferentes en los desplazamientos de los trabajadores influidos por el teletrabajo y la industria 4.0:

1. La tecnología evita y evitará cada vez más desplazamientos de las personas trabajadoras:

Hoy se puede en tiempo real tener una reunión virtual con un cliente o proveedor, enviar gran cantidad de información en cualquier lugar del mundo, perfeccionar contratos a través de firma electrónica, trabajar a distancia haciendo llegar el fruto del esfuerzo a la empresa en el mismo momento en el que es realizado por el teletrabajador que, a su vez, puede ser controlado perfectamente por la empresa a través de dispositivos telemáticos.

Todas estas potencialidades han de llevar a una disminución de los desplazamientos de trabajo porque es un objetivo deseable desde diversos puntos de vista: tanto para el trabajador individual para así poder facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; como desde la perspectiva colectiva logrando un menor impacto ambiental o la reducción de atascos, entre otros beneficios.

2. La tecnología permite nuevas formas de desplazamiento más rápidas y seguras:

Esto puede ser usado por los trabajadores y favorecido y potenciado por las empresas como vía para prevenir posibles siniestros, evitando así responsabilidades civiles privadas y públicas de Seguridad Social.

El Derecho de la Seguridad Social, encargado de prestar protección a quien sufra un accidente como consecuencia de un desplazamiento profesional, ha experimentado una constante reconstrucción del concepto de accidente de trabajo, para adaptarlo a las nuevas realidades.<sup>43</sup>

Los accidentes *in itinere*, vienen regulados en el artículo 156.2.a) de la LGSS, y son los sufridos por el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, ya sea a pie, en transporte público o en su propio vehículo.

En principio, en la modalidad de teletrabajo, cabría pensar que al desempeñar la actividad en el domicilio del trabajador no se contempla la posibilidad de que pudiera producirse este tipo de accidente, pero si se puede producir en los siguientes casos:

---

<sup>43</sup> POQUET CATALÀ, R., “Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, n. ° 4, 2017, pág. 53.

- Cuando el teletrabajo es híbrido (presencial y a distancia), en el cual hay días en los que el teletrabajador debe desplazarse para realizar su trabajo.
- Cuando el teletrabajo se presta en un lugar elegido por la persona que teletrabaja, pero diferente a su domicilio, como puede ser un centro de trabajo. En este caso el trabajador debe realizar trayectos entre su domicilio y el lugar de trabajo elegido.
- Cuando el trabajador tuviera que asistir a reuniones, visitas periódicas a la empresa o revisiones médicas periódicas que establezca el empleador, en cuyo caso también estaría expuesto a la posibilidad de sufrir un accidente *in itinere*.

Así, el accidente *in itinere* ha sido flexibilizado en los últimos tiempos por la jurisprudencia para entender, conforme a la realidad social, que se puede compaginar un domicilio familiar con otro profesional, al que viajar la noche antes de la incorporación efectiva al trabajo, quedando el accidente ocurrido en dicho trayecto incorporado al concepto de contingencia profesional.<sup>44</sup>

### **8.5 El accidente de trabajo en misión**

El accidente de trabajo en misión se refiere a aquellos accidentes que sufra la persona trabajadora en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de una misión encomendada por el empleador.

Se considerarán accidentes de trabajo en misión los originados por motivo del trabajo, aunque se trate de tareas diferentes a las usuales, sin limitación o reserva al horario normal de la actividad, y aunque el lugar en que se está por razón de la actividad no sea el lugar de trabajo habitual.

Con lo cual el concepto de accidente en misión engloba dos circunstancias específicas:

---

<sup>44</sup> ARUFE VARELA, A., “Capítulo II. Un caso de derecho comparado sobre desprotección del teletrabajo frente al accidente de trabajo *in itinere*, desde la perspectiva de la conciliación de familia y trabajo”, en AA.VV., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Tomo I, Murcia, Laborum, 2020, págs. 61 y ss.

- El desplazamiento del trabajador para cumplir la misión.
- La realización de una actividad concreta encomendada por el empresario, o que se realice para el buen funcionamiento de la empresa y sea ajena a la actividad habitual atribuida en virtud del contrato de trabajo.<sup>45</sup>

Este tipo de accidentes se pueden aplicar también al ámbito del teletrabajo, siempre y cuando exista una conexión con el trabajo.<sup>46</sup> Su fundamento se encuentra en la responsabilidad empresarial que abarca el deber de seguridad durante todo el desarrollo del desplazamiento, incluso sobre su alojamiento y medio de transporte.<sup>47</sup>

La jurisprudencia excluye del concepto de accidente de trabajo en misión a las situaciones en las que el trabajador haya de desplazarse ocasionalmente a un lugar distinto al habitual y siguiendo un trayecto diferente.

Por tanto, no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo, cuando no es propiamente desplazamiento, ni tampoco realización de la actividad laboral, sobre todo cuando ocurra en períodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o de actividades de carácter personal.

En definitiva, el accidente en misión ha sido considerado plenamente por la jurisprudencia como accidente de trabajo, aun cuando los pronunciamientos más recientes han explicado que no puede extenderse sus efectos a los períodos en los que el trabajador estaba disfrutando de períodos de descanso en el hotel o de momentos de ocio en playas o lugares similares, salvo que se pruebe de forma indiscutible su relación con el trabajo.

### **8.6 Sentencias sobre el accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo.**

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (rec. 526/2022).*

La sentencia analiza el caso de un teletrabajador que, durante el desempeño de su jornada laboral, se resbala al salir de la cocina después de coger una botella de agua, ocasionándose lesiones en la mano izquierda.

---

<sup>45</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Rectificación del concepto de accidente en misión. Comentario a la STS de 6 de marzo de 2007”, Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, núm.7, 2007, pág. 125.

<sup>46</sup> STS de 7 de febrero de 2007 (RCUD 536/2015).

<sup>47</sup> HERAS GARCÍA, A. DE LAS., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, cit., págs. 199.



La sentencia del Juzgado de lo Social consideró que se trataba de un accidente no laboral, ya que, en el momento del accidente, no se estaba ejecutando una tarea profesional, la persona se encontraba en la cocina y su lugar de trabajo se limitaba al espacio habilitado para prestar servicios.

Sin embargo, para el Tribunal Superior de Justicia de Madrid la resolución de instancia hace una interpretación un tanto mecanicista y estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo. Viene a defender que coincide con el puesto concreto que físicamente ocupa. En este caso, constituido, básicamente, por una mesa, una silla y un ordenador en su domicilio particular. Por tanto, para el Juzgado de lo Social todo lo que sea separarse del mismo lo despoja de laboralidad. Pero, señala la Sala de suplicación, que coyuntural o definitivamente su labor se ejecute en esas circunstancias no excluye del concepto de accidente de trabajo una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría si se desarrollaran en el “domicilio” de la empresa. Sería el caso de cuando se deja temporalmente dicho puesto y se sufre una caída, por ejemplo, dirigiéndose al WC o en su interior; o cuando se desplaza a un lugar habilitado por la empleadora para servirse una bebida y/o un producto alimenticio. Es decir, son actividades normales en la vida laboral.<sup>48</sup>

Por ello, para el Tribunal Superior de Justicia el accidente debe calificarse como de trabajo. Insiste en que el accidente tuvo lugar en horario de trabajo y dentro del espacio físico configurado como su domicilio particular. La actividad que dio lugar al accidente, ir a la cocina a coger una botella de agua, no es ajena a la que hemos considerado como una actividad normal en la vida laboral; beber agua en el lugar que se supone tiene un acceso más fácil. No es pues una actuación extraña. No tiene lugar, tan siquiera, fuera de ese recinto físico, es decir, fuera del domicilio particular.<sup>49</sup>

*Sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 25 de febrero de 2022 (rec. 2399/2021).*

Este supuesto afecta a una teletrabajadora de una Administración Pública, que acude a la mutua por un dolor en el hombro izquierdo alegando que la lesión se produjo como

---

<sup>48</sup> GALA DURÁN C., “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales”, *IUSlabor*, núm 1, 2023, pág 12.

<sup>49</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., “Accidente de trabajo y teletrabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm 264, 2023, pág. 16.

consecuencia del desarrollo de su actividad laboral, al coger una segunda pantalla de ordenador para trabajar.

Tanto la sentencia del Juzgado de lo Social como la del Tribunal Superior de Justicia de Galicia descartan que se trate de un accidente de trabajo, puesto que no se ha demostrado que la lesión tenga relación con el trabajo ni con el accidente de trabajo, ya que no se ha acreditado que aquella ocurriera en tiempo y lugar de trabajo. La actora estaba teletrabajando, pero no se ha acreditado que el problema en el hombro ocurriera o se desencadenara en su domicilio, y aunque ocurriera en el mismo, no ha acreditado que fuera en el lugar donde se desarrollaba el trabajo, y además tampoco se ha probado que el accidente se produjera moviendo una pantalla de ordenador y no haciendo otra cosa ajena al trabajo. La versión que la actora da ante la mutua y la que se recoge en su demanda difieren. Por tanto, no puede aplicarse la presunción de laboralidad y no se ha acreditado la relación de causalidad entre algún accidente, el trabajo y la baja médica, por lo que no se trata de un accidente de trabajo sino de una enfermedad común.<sup>50</sup>

*Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (rec. 273/2022).*

En este asunto la trabajadora demandante, al salir del cuarto de baño de su domicilio para reanudar su actividad laboral tropieza en el pasillo y cae al suelo. Pasó a la situación de incapacidad temporal al lesionarse el codo y las costillas.

La sentencia considera que se trata de un accidente de trabajo, aplicando la presunción iuris tantum del artículo 156.3 del TRLGSS, pero añadiendo un matiz importante: “con ocasión de la pandemia del coronavirus ha existido un importante desarrollo del teletrabajo, circunstancia que obliga a reconsiderar o matizar algunos aspectos consolidados legislativa y jurisprudencialmente”, esto es, por primera vez se asume que el teletrabajo lleva a replantearse algunos de los elementos de la doctrina vigente en torno al accidente de trabajo, aun cuando sea necesario seguir aplicándola. Y se lleva a cabo ese replanteamiento.

Además, en esta sentencia se debate sobre el concepto de “lugar de trabajo”, por cuanto la mutua colaboradora con la Seguridad Social alega que el accidente no tuvo lugar en

---

<sup>50</sup> GALA DURÁN C., “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales”, cit, págs. 14 y 15.

el lugar de trabajo sino en otro lugar del domicilio -en el pasillo al salir del baño-, y, en consecuencia, se había roto la conexión con el trabajo. Es más, la mutua entiende que el único lugar de trabajo de la teletrabajadora era estar sentada ante el ordenador en su domicilio. El juzgado de lo Social de Cáceres declara, sin embargo, que la contingencia de la incapacidad temporal de la trabajadora es imputable a accidente de trabajo. Señala la Sentencia que “nadie pondría en tela de juicio la oportunidad de considerar accidente de trabajo el sufrido por un empleado en idéntica circunstancia si trabajase en una fábrica, oficina o tienda. Aquí no hay circunstancia relevante que permite reconsiderar la conclusión del razonamiento. La obligada visita al aseo para atender una necesidad fisiológica, constante el desempeño de la jornada laboral, no puede enervar la presunción legal”.<sup>51</sup>

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 3 de febrero de 2023 (rec. núm. 812/2022).*

Pone de manifiesto la importancia que tiene registrar adecuadamente la jornada de trabajo para que quede constancia de la actividad laboral. Se plantea en este caso si el infarto sufrido por un teletrabajador en el cuarto de baño de su casa debe ser calificado o no como accidente de trabajo (el trabajador falleció como consecuencia del infarto y su viuda e hijos solicitan que se declare que el fallecimiento derivó de la contingencia de accidente de trabajo y no de enfermedad común como se le había asignado). La Sala de suplicación no tiene ninguna duda de que el infarto ha sucedido en el lugar de trabajo. Sin embargo, no puede considerarse, afirma, que fuera en tiempo de trabajo. Para llegar a esta conclusión se remite a los hechos probados y así recuerda que: “el encendido del ordenador a través del cual realizaba su actividad diaria se configuraba como elemento clave a efectos de inicio de su jornada. Dicho inicio se estableció empresarialmente a las 9 horas. No obstante, existía un acuerdo para flexibilizar tal comienzo; podía ser tanto una hora antes, o sea las 8 horas, como una después, es decir tenía de plazo hasta las 10 horas. Su fallecimiento tuvo lugar aproximadamente a las 9:40 horas y por ende aun no estaba obligado a iniciar su jornada”. La parte actora alega que durante el mes de enero de 2021, el fallecido comenzó su jornada cerca de las 9 horas, incluso antes. Pero este dato, a juicio del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, resulta insuficiente para concluir que existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano. “Así,

---

<sup>51</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., “Accidente de trabajo y teletrabajo”, cit., págs. 15 y 16.

la conducta observada en un mes concreto por mucho que fuera el anterior, no es suficiente para demostrar la habitualidad pretendida, necesitaríamos que el período a contrastar fuera superior. También desconocemos cuando inició la jornada incluso en momentos aún más cercanos en el tiempo, los días 1 a 3 de febrero en concreto y que eran laborales” (el infarto tuvo lugar el 4 de febrero). Por todo ello, el recurso de suplicación es desestimado confirmándose que el fallecimiento se debió a contingencia común.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> AGUILERA IZQUIERDO R., “Accidente de trabajo y teletrabajo”, cit., pág. 6.

## **9. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

La COVID-19 ha causado un impacto muy significativo en relación a la modalidad de prestación de servicios denominada teletrabajo. Las empresas se han visto obligadas a desarrollar su actividad mediante dicha prestación de servicios mediante el uso de las TIC's.

### **Segunda:**

En España este auge tan repentino de teletrabajo provocó que se tuviera que elaborar de manera apresurada una legislación que albergara esta modalidad de prestación. Esta cobertura legal presenta muchas lagunas jurídicas sobre todo en materia de accidentes de trabajo.

### **Tercera:**

Es esencial que se adopten adecuadamente medidas de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los teletrabajadores. Esta medida debe incluir la evaluación de riesgos, el diseño de políticas de seguridad, el suministro de equipos de protección, el entrenamiento, el mantenimiento de equipos y la realización de inspecciones periódicas. Si no se llevan a cabo estas medidas se puede producir un aumento de los riesgos característicos del teletrabajo y perjudicar la seguridad y salud del empleado. Varios de los riesgos más destacados de esta modalidad de trabajo son el aislamiento, el tecnoestrés, o la falta de desconexión digital, puesto que la nueva Ley de Trabajo a Distancia da poco pie para la aportación de soluciones para este tipo de riesgos.

### **Cuarta:**

La evaluación de riesgos laborales, según el art. 16 LTD, deberá limitarse a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

### **Quinta:**

Para definir si el accidente sufrido por la persona teletrabajadora se considera, o no, accidente de trabajo, es fundamental el concepto de presunción de laboralidad, el cual detalla que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

### **Sexta:**

El teletrabajo puede entenderse como una forma de disminución de los accidentes de trabajo, pero sin olvidar que esta forma de organización del trabajo no excluye íntegramente la posibilidad de la persona trabajadora de sufrir un accidente laboral, por lo que, se deberían instaurar medidas específicas de definición, prevención y actuación frente a las contingencias profesionales del teletrabajador.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO R., “Accidente de trabajo y teletrabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm 264, 2023.

ALEGRE NUENO, M. y LÓPEZ BALAGUER M., “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia”, en AA.VV, *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia, Tirant Lo Blanch, 2021.

ARUFE VARELA, A., “Capítulo II. Un caso de derecho comparado sobre desprotección del teletrabajo frente al accidente de trabajo *in itinere*, desde la perspectiva de la conciliación de familia y trabajo”, en AA.VV., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Tomo I, Murcia, Laborum, 2020.

CAIRÓS BARRETO, D.M., “Tiempos de trabajo, digitalización y teletrabajo”. *Trabajo y Derecho*, núm. 13.

Convenio colectivo Orange España Comunicaciones Fijas (BOE de 18 de octubre de 2019).

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/10/18/pdfs/BOE-A-2019-14976.pdf>

GALA DURÁN, C.; “La reciente regulación del teletrabajo en el sector privado: ¿Un modelo a seguir?”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y organizaciones Públicas*, núm. Extra 4, 2021.

GALA DURÁN C., “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales”, *IUSlabor*, núm 1, 2023.

GARCÍA DELGADO, J.L., “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”, *Revista de derecho de la seguridad social*, nº 25, 2020.

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “Ámbito de aplicación”, en AA.VV, *La Nueva Regulación del Trabajo a Distancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pág. 23.

GONZÁLEZ VILLANUEVA, F.J.: “La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2003.

HERAS GARCÍA, A. DE LAS., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2016.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. “Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19”, 2020.

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?type=pcaxis&path=/COVID/ice/p01/&file=pcaxis&dh=0&capsel=0>

LUQUE PARRA, M., GINÈS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*. Madrid, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), 2016.

[Teletrabajo-y-Prevención-de-Riesgos-Laborales.pdf \(ceoe.es\)](#)

NAVARRETE ROJAS, J., “El teletrabajo, ventajas e inconvenientes”, *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho Y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 93, 2014.

<https://doi.org/10.14422/icade.i93.y2014.002>



MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., “El derecho a la seguridad y salud laboral en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12, 2020.

MARTÍN RIVERA, L., “Tendencias recientes en la ordenación del tiempo de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 250, 2022.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en AA.VV, *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.