

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales

M^a José CERVILLA GARZÓN*
Carmen JOVER RAMÍREZ**

RESUMEN: Una de las grandes transformaciones que se está produciendo en el mercado laboral es el incremento de la modalidad de prestación de servicios conocida como el teletrabajo. Pero una disminución del alcance de la protección social a los trabajadores que la ejercen podría llevar a convertirla en una forma de empleo precario. Por ello, efectuamos un análisis de los requisitos exigidos en el ordenamiento jurídico español para poder apreciar la concurrencia de una contingencia profesional y los problemas aplicativos que plantea en su traslación a las peculiaridades del teletrabajo. Uno de los factores clave en la resolución de estos problemas va a ser la configuración formal del contrato de trabajo en cuanto a sus especificaciones sobre el lugar y el tiempo en que deba efectuarse el trabajo, y en la comunicación continua a la empresa por parte del trabajador de la posible modificación puntual de estas circunstancias.

Palabras clave: Teletrabajo, contingencias profesionales, ordenamiento jurídico español.

SUMARIO: 1. Concepto de “teletrabajo” y concreción de los aspectos a analizar. 2. Delimitación de las contingencias profesionales en el ordenamiento jurídico español. 2.1. El accidente de trabajo. 2.1.1. Concepto de accidente de trabajo. 2.1.2. Accidentes de trabajo por inclusión expresa del legislador. 2.1.3. Accidente de trabajo por presunción. 2.1.4. Circunstancias excluyentes. 2.2. La enfermedad profesional. 3. Análisis de la adaptación del concepto de las contingencias profesionales al ámbito del teletrabajo. 3.1. El accidente de trabajo. 3.1.1. Concepto. 3.1.2. Accidentes de trabajo por inclusión expresa del legislador. 3.1.3. Accidente de trabajo por presunción. 3.1.4. Circunstancias excluyentes. 3.2. La enfermedad profesional. 4. Bibliografía.

* Profesora contratada doctora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, España.

** Profesora contratada doctora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, España.

1. Concepto de teletrabajo y concreción de los aspectos a analizar

Como punto de partida para abordar la temática propuesta en este estudio, inexcusablemente debemos puntualizar los aspectos básicos que, según la doctrina española, confluyen en las modalidades de trabajo conceptuadas como “teletrabajo”. En este sentido, los tres elementos que, de forma generalizada, se entiende que forman parte de su esencia y las diferencian frente a otras formas de empleo con las que pudieran tener similitud (sobre todo, con el trabajo “a domicilio” o el trabajo “a distancia”), tendremos que tenerlos muy presentes a efectos de determinar el que es nuestro objetivo principal: las dificultades que, en el ordenamiento jurídico español, plantea la traslación de los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional cuando éstos son padecidos por teletrabajadores. Dichos elementos son los siguientes¹:

- Por una parte, el elemento locativo: lo característico de esta forma de empleo es que el trabajo debe realizarse fuera de la sede física de la empresa donde radica el puesto de trabajo del trabajador. A diferencia del denominado “trabajo a domicilio”, el lugar donde efectivamente se desarrolle la prestación de servicios puede ser el domicilio del trabajador o cualquier otro lugar establecido en el contrato de trabajo o impuesto por el empresario². Se entiende, en este sentido, que existen distintas tipologías de teletrabajo en función del lugar donde éste se desarrolle, además del clásico trabajo a domicilio: el trabajo en telecentros o también denominados “centros de recursos compartidos”, el teletrabajo en centro u oficina satélite o el teletrabajo móvil³. En cualquier caso, lo que está claro es que el teletrabajo, como tal, siempre es un trabajo a distancia respecto del lugar en el que físicamente radica la sede de la empresa, pero, cumplida esta premisa, no lo define el lugar concreto en que dicho trabajo se desarrolle.

- Por otra parte, el elemento instrumental: en oposición a otras formas de empleo realizadas a distancia respecto del centro de trabajo nuclear de la

¹ Por todos, Thibault, J., *El teletrabajo*. Madrid, Consejo Económico y Social, 2001, pp. 23-29; Sierra, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla, Consejo Económico y Social, 2011, pp. 34-50; García, B., *El teletrabajo*. Madrid, Cívitas, 2012, pp. 29-46; Purcalla, M.A. y Belzunegui, A. M., “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 18, 2003, pp. 1-4.

² Sobre la diferencia entre trabajo a domicilio y teletrabajo, por todos Poquet, R., “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* 35, 2012, pp. 145-146 y Sentencia del Tribunal Supremo de 11-4-2005.

³ Sempere Navarro, A.V y Kahale Carrillo, D.T., “Teletrabajo”, Madrid, Francis Lefebvre, 2013, p. 28. Vid. similar distinción en Cassano, G. y Lopatriello, S., “*Il telelavoro, aspetti giuridici e sociologici*”, Edizioni Simone, 1999, p. 101.

empresa, la realización del trabajo requiere el uso de nuevas tecnologías de la comunicación o informática, de forma preponderante a lo largo de la jornada de trabajo. En función de la forma de conexión que exista entre el trabajador y la empresa también es posible identificar distintas modalidades como son el trabajo “on line” (conexión continua e interactiva con la empresa), “off line” (conexión sólo en momentos puntuales, generalmente para hacer llegar el resultado del trabajo) y “onway line” (conexión en sentido único con el ordenador de la empresa, no de forma interactiva) o “twoway line” (de forma interactiva con distintos ordenadores”. Este elemento es muy significativo en cuanto a las distintas formas de control de la actividad del trabajador que puede implicar. Así, el trabajo “on line” tiene un nivel de control mucho más elevado que el trabajo “off line”.

- Por último, el elemento organizativo: el recurso al teletrabajo implica una forma distinta de organizar el desarrollo del trabajo respecto de lo establecido en la sede de la empresa. En este sentido, debe implicar la externalización de actividades habitualmente desarrolladas en la empresa, quedando fuera de esta consideración aquellas que, por su propio contenido, siempre se desarrollan a distancia y haciendo uso de tecnologías de la comunicación (taxistas, médicos de atención urgente, etc.).

En el ordenamiento jurídico español, la regulación jurídica del “teletrabajo” se encuentra reflejada en el artículo 13 Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), el cual hace alusión al “contrato a distancia” en los términos siguientes: *“aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*. Dicho concepto no coincide, de forma total, con lo que debemos entender por “teletrabajo”, pues falta la referencia a sus elementos instrumental y organizativo⁴. Por ello podemos concluir que, en nuestro ordenamiento jurídico, seguimos padeciendo la ausencia de un concepto legal sobre esta forma de empleo. No queremos con ello decir que debemos obviar el contenido del citado precepto, puesto que, como ya ha sido puntualizado, el trabajo a distancia incorpora, como una de sus modalidades posibles, al teletrabajo, y ello implica que lo previsto en el artículo 13 es relevante para valorar ese aspecto del mismo. De la misma forma, el Convenio 177 OIT sobre Trabajo a Domicilio sólo podemos

⁴ En este sentido, Purcalla, A. y Preciado, C.H., “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, 2, 2013, p. 5 y ss.

tenerlo en cuenta en cuanto afecta a una de las posibles tipologías de teletrabajo, definiéndose aquél como “*el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador*”⁵. Por la gran incidencia que tiene en el desarrollo conceptual del teletrabajo, también debemos hacer referencia a la definición recogida en el Acuerdo-Marco Europeo sobre teletrabajo en la cual, sin lugar a dudas, se recoge la presencia de los tres factores aludidos como determinantes de la esencia del teletrabajo: “*forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información...en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales*”⁶. Ello nos va a permitir que esta definición sea nuestro referente para superponer los elementos que forman parte de las contingencias profesionales sobre esta forma de empleo.

El ejercicio del teletrabajo conlleva innegables ventajas (economía de costes para la empresa, incremento de la productividad, el alcanzar un óptimo equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre, la integración profesional de colectivos con particular dificultad, como mujeres y discapacitados, el ahorro de energía que conlleva y, sobre todo las posibilidades que permite en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral⁷), que lo han convertido en uno de los grandes hitos en la transformación del trabajo a lo largo del siglo XXI por el exponencial desarrollo que está experimentando. Pero estas ventajas también vienen acompañadas con la presencia de otros factores que pueden convertir el teletrabajo en una forma de empleo precario o, cuanto menos, más arriesgado en su ejecución para el trabajador por la falta de cobertura de alguno de los aspectos esenciales del contrato de trabajo. Nos referimos al derecho de los trabajadores a la integridad física y moral (artículo 15 Constitución Española y 4.1 d ET) y, como extensión del mismo, a la adecuada protección social frente a la incidencia de los accidentes y enfermedades de origen profesional. Y esta va a ser la materia objeto de nuestro análisis, no desde la perspectiva de los riesgos profesionales que atañen al teletrabajo, sino en atención a los instrumentos de protección al trabajador cuando ya se han materializado. Ello sin poner en cuestión que la cobertura por contingencia profesional debe hacerse en los mismos términos que a cualquier otro trabajador, atendiendo a que el artículo 13 ET establece que “*tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en*

⁵ Artículo 1.

⁶ Apartado 2).

⁷ García, B., ob. cit., pp. 19-20; Purcalla, A. y Preciado, C.H., ob. cit., p. 7 y Valenciano, A., “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, *Revista de Información Laboral*, 5, 2012, pp. 14-15, entre otros.

*el centro de trabajo de la empresa*⁸, en idéntico sentido que el apartado 4 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

Sin ser objeto de nuestro estudio la determinación concreta de los riesgos profesionales que pueden afectar, de forma concreta, a los teletrabajadores, no podemos dejar de aludir a la existencia de algunos factores que pueden provocar problemas concretos en la salud de estos trabajadores, con mayor incidencia respecto de otros. Por ejemplo, uno de los grandes inconvenientes que esta opción laboral conlleva es el aislamiento del trabajador respecto de las relaciones profesionales que se desenvuelven en su empresa⁹. El elemento determinante del teletrabajo y, en general, de todo trabajo a distancia, cual es su desenvolvimiento fuera de los centros de trabajos habituales de la empresa de referencia, producen un desarraigo del trabajador respecto de las relaciones humanas y profesionales que son fruto del contacto permanente en los locales de la empresa, lo cual puede producir perniciosos efectos colaterales como son el stress, la ansiedad o, incluso, la presencia de síntomas relacionados con la depresión¹⁰. Obviamente, al ser una forma de empleo caracterizada por el uso de terminales informáticos, también son riesgos específicos los relacionados con las pantallas de visualización de datos¹¹.

2. Delimitación de las contingencias profesionales en el ordenamiento jurídico español

El artículo 41 de la Constitución española de 1978 (en adelante CE) establece que *“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*. Por su parte, el artículo 2.1. del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante TRLGSS), norma fundamental de regulación del Sistema de Seguridad Social español, dispone que *“el Sistema de la Seguridad Social,*

⁸ III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2016-2017 también impone la igualdad de derechos para los teletrabajadores.

⁹ El propio Acuerdo Marco Europeo prevé que el empresario debe tomar medidas para evitarlo, apartado 9.

¹⁰ Moreno Cáliz, S. y Martín Alba, S., “Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares”, *Revista Doctrina Aranzadi Social*, 10, 2004, p. 7.

¹¹ Se prevé en el apartado 8 del Acuerdo Marco Europeo, y determina la aplicación de lo previsto 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.

configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad". No obstante, dicha universalidad que parece consagrarse en la CE y que expresamente se señala en el artículo 2.1 referido, viene a ser matizada y restringida por lo establecido en el apartado 2 del propio artículo 2 TRLGSS al señalar que *"el Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de ésta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributivas o no contributivas, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta Ley"*.

A la vista de lo señalado debe comprenderse que es el propio TRLGSS, así como su normativa de desarrollo, la que configura la acción protectora del Sistema de Seguridad Social español, determinando quiénes van a estar protegidos por el Sistema, qué requisitos deben ser cumplidos y ante cuáles contingencias van a obtener dicha protección. Uno de los aspectos más destacables en la regulación de esta acción protectora en su modalidad contributiva es la determinación del origen común o profesional de la contingencia de la que deriva la situación de necesidad protegida por el Sistema. Origen que no resulta baladí en un Sistema como el español debido a las importantes consecuencias que se derivan según aquel sea común o profesional, es decir, dependiendo si la contingencia tiene su origen en una enfermedad común o accidente no laboral o en una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

A rasgos generales, hemos de decir que dicha diferenciación produce sus efectos, primero, en la propia concurrencia de los requisitos exigidos para poder acceder a la protección dispensada pues en tanto se exige como requisito de acceso a la mayoría de las prestaciones que integran la acción protectora del Sistema, estar en situación de alta o asimilada¹², en aquellos casos en los que la contingencia derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional se presume el alta del trabajador¹³; segundo, siendo requisito exigible para acceder a determinadas prestaciones, tener cubierto un periodo de carencia previa, el mismo solo es exigible en aquellos supuestos en los que la contingencia derive de una enfermedad común, quedando así pues excluidas las contingencias profesionales así como el accidente no laboral¹⁴; tercero, la propia cuantía de las prestaciones otorgadas resulta afectada por el origen común o profesional de la contingencia. Téngase en cuenta que en la mayoría de las

¹² Artículo 124.1 TRLGSS.

¹³ Artículo 125. 3 TRLGSS.

¹⁴ Artículo 124.4 TRLGSS.

contingencias protegidas, la cuantía de la prestación es calculada mediante la aplicación de un porcentaje a la llamada base reguladora; dicha base reguladora difiere según el origen común o profesional de la contingencia (es el caso de la Incapacidad Temporal¹⁵, de la Incapacidad Permanente¹⁶, y de la protección otorgada por muerte y supervivencia¹⁷) así como también difiere el porcentaje aplicable en determinados supuestos, concretamente en el caso de la Incapacidad Temporal¹⁸. En otros supuestos, es la propia duración de la prestación la que resulta afectada o no dependiendo de la interconurrencia de una contingencia de origen común o profesional (por ejemplo, caso de superposición de situaciones de Incapacidad Temporal y Desempleo protegido¹⁹)

Dado las diferencias que en el seno de la acción protectora del Sistema puede suponer el origen común o profesional de la contingencia, siempre, como se puede colegir de lo expuesto, más favorable en el caso del origen profesional de la misma, se hace necesario delimitar cuando en el Sistema español se entiende se materializa dicho origen profesional, reconociéndose tal origen al llamado accidente de trabajo y a la enfermedad profesional.

2.1. El accidente de trabajo

2.1.1. Concepto de accidente de trabajo

El origen conceptual del accidente de trabajo, referido al trabajo por cuenta ajena o asalariado en su sentido más restringido, ha supuesto que sea este el punto de partida en la configuración legal actual. Con carácter general, la delimitación del accidente de trabajo en el Sistema de Seguridad español se establece en el artículo 115 TRLGSS. Decimos con carácter general porque dicho artículo se ubica dentro del Título II, dedicado al Régimen General de la Seguridad Social (en adelante RGSS), concretamente en su capítulo III referido a la acción protectora en dicho Régimen. Teniendo en cuenta que el ámbito subjetivo de dicho RGSS comprende a los trabajadores por cuenta ajena y asimilados²⁰, se hace necesario acudir a otros preceptos normativos en los que se configura el

¹⁵ Artículo 13 D 1646/1972, de 23 de junio.

¹⁶ Artículo 140 TRLGSS.

¹⁷ Artículo 179 bis TRLGSS.

¹⁸ Artículo único RD 53/1980, de 11 de enero.

¹⁹ Artículo 222.1 TRLGSS.

²⁰ Artículo 97.1 TRLGSS.

accidente de trabajo dependiendo de la actividad desempeñada por el colectivo, pudiendo esta actividad revestir o no, como veremos, un carácter profesional.

Al amparo de lo establecido en el artículo 115.1 TRLGSS será accidente de trabajo “*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”. La doctrina ha entendido que de dicha definición pueden deducirse tres elementos cuya concurrencia se hace necesaria para que un accidente pueda calificarse como accidente de trabajo²¹.

En primer lugar ha de producirse una “lesión corporal”. La utilización de este término trajo consigo la primera duda al respecto cuál era la inclusión o no en el mismo de aquellos daños que generados en el sujeto no eran fruto de un acto súbito o repentino, como parecía exigir la expresión lesión corporal, sino que resultaban de un proceso dilatado en el tiempo, como era el caso de la enfermedad. Esta cuestión se resolvió tempranamente por la jurisprudencia al reconocer el TS en 1903 que también la enfermedad tendría cabida en el concepto “lesión corporal”²². Pronunciamiento que continúa siendo reiterado por nuestra jurisprudencia señalando como tienen cabida en dicho concepto cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional²³. Ello ha tenido reflejo en nuestro TRLGSS al estimar que tienen la consideración de accidente de trabajo las que se han llamado “enfermedades de trabajo” y en cuyo análisis nos detendremos con posterioridad. En segundo lugar, dicha lesión debe ser sufrida por un trabajador por cuenta ajena. Sin embargo, este segundo elemento no debe ser esencial para definir el accidente de trabajo pues, como se ha señalado, dicho concepto es extensible a actividades que no suponen la realización de un trabajo asalariado o por cuenta ajena. Como más destacable, la configuración del accidente de trabajo en el seno del desempeño de una actividad por cuenta propia, cual es la del trabajador autónomo incluido en el RETA. Así la DA 34^a TRLGSS, en virtud de la cual se extiende la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA, señala que se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata

²¹ Entre otros, Alarcón Caracuel, M.R. y González Ortega, S., *Compendio de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 4^a edición 1991; Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, Madrid, 2002; Hevia-Campomanes Calderón, E. *et al.*, *Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, Gestión, Prestaciones y jurisprudencia*, Madrid, Ed. Colex, 1993.

²² Sentencia del Tribunal Supremo de 17-6-1903.

²³ Entre otras, Sentencia del Tribunal Supremo de 27-10-1992.

del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. No obstante lo señalado, el artículo 26.3 de Ley 20/2007, de 11 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Trabajo autónomo (en adelante, LETA) establece una noción de este concepto más amplia para los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) al establecer que se entenderá por accidente de trabajo toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate. En términos similares a los señalados en la DA 34ª TRLGSS, es decir, en un mismo sentido restrictivo, se reconoce la consideración de dicha contingencia a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen especial de los trabajadores del mar²⁴. Asimismo como se señalaba, en determinados supuestos se consideran accidente de trabajo determinados accidentes sufridos fuera del ejercicio de una actividad profesional; por ejemplo, los accidentes sufridos por los emigrantes que se produzcan durante el viaje de salida o de regreso de los mismos en las operaciones realizadas por la Dirección General de Migraciones, o con su intervención, siempre que concurren las condiciones que reglamentariamente se determinen, teniendo igual consideración las enfermedades que tengan su causa directa en el viaje de ida o de regreso²⁵. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que sufran los beneficiarios de programas de ayuda a la investigación con ocasión o como consecuencia del desempeño de las tareas y funciones inherentes a su actividad²⁶.

En tercer lugar, es necesaria la concurrencia de un nexo causal entre la lesión y la actividad profesional desempeñada. Nexo causal que tiene su reflejo normativo en la expresión “*con ocasión o por consecuencia del trabajo*”. Presumiéndose la existencia de tal nexo causal, salvo prueba en contrario, en todo aquel accidente o enfermedad sufrida por el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo²⁷. Presunción ésta sobre la que también nos detendremos.

²⁴ Artículo 100 D.1867/1970, de 9 de julio.

²⁵ DA. Primera 2. TRLGSS.

²⁶ RD 63/2006, de 27 de enero por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

²⁷ Artículo 115.3 TRLGSS.

No obstante la configuración general que del accidente de trabajo hace el artículo 115.1 TRLGSS, el legislador procede a efectuar una enumeración expresa de determinados accidentes como accidentes de trabajo en el apartado 2 de dicho artículo 115, quizás por la concurrencia de ciertos condicionantes que pudieran llevar a dudar de si los hechos acaecidos y descritos en dicho apartado 2 pudieran tener o no dicho origen profesional. Pese a ello, la parquedad del artículo y la utilización de un gran número de conceptos indefinidos, ha puesto de manifiesto la existencia de una serie de lagunas que recababan una respuesta, la cual ha llegado a través de los pronunciamientos de los Tribunales, los cuales han sido y continúan siendo los encargados de ir concretando caso a caso la configuración o no de determinadas situaciones como accidente de trabajo.

2.1.2. Accidentes de trabajo por inclusión expresa del legislador

De conformidad con lo previsto en el apartado 2 del artículo 115 TRLGSS, serán accidentes de trabajo los siguientes:

a) “*Los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo*”. Es el llamado *accidente in itinere*. Pese a la simplicidad con la que este accidente de trabajo se enuncia en la Ley, el mismo presenta una casuística tal que ha hecho necesaria una configuración paralela del mismo desde los Tribunales; así se han ido delimitando sus elementos configuradores y deduciéndose la existencia de un nexo causal entre el accidente y el trabajo²⁸.

La idea básica que subyace en la construcción del accidente *in itinere* es que dicho accidente es de trabajo en aquellos casos en los que el mismo no hubiera ocurrido de no haberse ido a trabajar²⁹. Partiendo de dicha premisa han sido cuatro los elementos básicos examinados por nuestros Tribunales para determinar la existencia de un accidente de estas características: el elemento teleológico; el elemento cronológico; el topográfico y el mecánico³⁰. Si bien la delimitación de dichos elementos ha sido cuestionada por la doctrina al estimar que el texto legal sólo exige un requisito, “ir o volver del trabajo”, lo que supondría que los requisitos adicionales deberían ser rechazados por contrarios a derecho o ser

²⁸ Entre otras: Sentencia del Tribunal Supremo de 27-1-1986; de 28-12-1987; de 5-7-1988.

²⁹ Alonso Olea, M y Tortuero Plaza, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, ob. cit., p. 73.

³⁰ Entre otras, Sentencia del Tribunal Supremo 5-11-1970 y 29-11-1997.

expresamente incorporados por el legislador³¹. Si bien, puede señalarse que realmente la actuación de los Tribunales no se encamina a la inclusión de nuevos requisitos adicionales sino únicamente a tratar de concretar los laxos preceptos utilizados por el legislador. La determinación del ir o volver del trabajo exige conocer el punto de partida y de llegada, el medio utilizado para ir o volver así como el tiempo invertido y el trayecto realizado, de modo que son elementos propios del requisito que en sentido amplio contempla el artículo 115.2 a) TRLGSS

Así pues se hace necesario delimitar:

- Lugar de partida y de llegada: el accidente debe producirse durante el camino que ha de seguir el trabajador desde el domicilio al lugar donde realiza su trabajo o a la inversa. Tanto uno como otro, domicilio y lugar de trabajo han sido interpretados extensivamente por los Tribunales. Así, si bien el domicilio ha de ser el habitual, no se exige que sea estrictamente el domicilio del que el trabajador es titular, de modo que se ha admitido la consideración como tal del domicilio de los suegros en el que el sujeto estaba residiendo durante el verano³² o la segunda vivienda del sujeto³³; no puede sin embargo tener la consideración de segunda vivienda una finca propiedad del trabajador que carecía de los imprescindibles requisitos exigidos para ello, “ya que el único habitáculo existente era una caseta que carecía de un mínimo de habitabilidad, careciendo de luz y agua...”³⁴ o cuando el trabajador donde se dirige una vez concluida su jornada laboral no es a su domicilio habitual sino al de su madre para cenar allí³⁵. Si bien, no procede el reconocimiento de accidente *in itinere* en aquellos casos en los que no consta claramente a dónde se dirigía el trabajador cuando ocurre el accidente aunque existiese relación remota con el trabajo (recogida del parte de baja pero sin que se pruebe destino laboral concreto)³⁶.

Respecto del lugar de trabajo, hemos de indicar que dicho concepto no es identificado con el centro de trabajo en sentido estricto, sino con aquel lugar al que el trabajador se traslada para el desempeño de cualquier gestión inherente a su actividad laboral. Cuestión esta que relacionada con la presunción prevista en el artículo 115.3 TRLGSS ha llevado al surgimiento de los denominados “accidentes en misión”.

- Medio de desplazamiento: Para que un accidente *in itinere* tenga la

³¹ Sánchez-Rodas Navarro, C, *El accidente in itinere*, Granada, Ed. Comares, 1998, p. 49.

³² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 31-12-1993.

³³ Sentencia del Tribunal Supremo de 2-5-1997.

³⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla- La Mancha de 3-2-1999.

³⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15-2-2013.

³⁶ Sentencia del Tribunal Supremo 25-5-2015.

consideración de accidente de trabajo se requiere que el mismo ocurra utilizando por el sujeto afectado un medio de locomoción ordinario, racional y adecuado; considerando los Tribunales que no reúnen tales características aquellos medios de desplazamiento que hayan sido razonadamente y fundadamente prohibidos por el empresario³⁷. Sin embargo, el cambio de hábitos sociales ha llevado a los Tribunales a tener que pronunciarse al respecto ante la utilización de nuevos medios de transporte más allá de los tradicionalmente conocidos, así por ejemplo, ha sido considerado accidente de trabajo, aquel accidente sufrido por el trabajador en tanto se desplazaba en patinete a su lugar de trabajo³⁸.

- Trayecto, características espaciales y temporales: El regreso al domicilio no debe verse interrumpido por desviaciones geográficas o interrupciones temporales que teniendo origen personal o extraño al trabajo rompan el nexo causal y que supongan multiplicar las posibilidades de materialización del riesgo. De este modo se considera accidente *in itinere* el que sufra un trabajador al volver del trabajo aun cuando hubiera parado a realizar unas compras siempre y cuando ello no haya influido de forma trascendente en la producción del accidente³⁹ o el sufrido por una trabajadora de su domicilio al centro de trabajo cuando se desvió a una gasolinera para repostar⁴⁰. Igualmente se ha considerado también accidente *in itinere* al robo con violencia sufrido en el trayecto del centro de trabajo a su domicilio por una trabajadora⁴¹. Sin embargo no se considera accidente de trabajo el sufrido por el trabajador de regreso a su domicilio cuando este ocurre en un trayecto “completamente distinto y en sentido inverso a la dirección de su domicilio desde el lugar donde prestaba sus servicios”⁴².

b) En segundo lugar, tienen la consideración de accidentes de trabajo “*los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten funciones propias de dichos cargos*”.

El precepto hace referencia a “cargos electivos de carácter sindical”, si

³⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 24-1-1980 no considera accidente de trabajo el sufrido por un trabajador cuando usa para su desplazamiento un medio distinto al señalado expresa y razonablemente por la empresa.

³⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 12-6-2014. Vid al respecto, Hierro Hierro, J., “Accidente de Trabajo *in itinere* y medio de transporte utilizado”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, n. 173, 2015.

³⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 29-1-2015; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 10-2-2000.

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 14-7-2015.

⁴¹ Sentencia del Tribunal Supremo 14-10-2014.

⁴² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 7-1-2002.

bien se ha indicado por la doctrina la necesidad de realizar una “interpretación de la noción de representantes conforme a las categorías institucionales actualmente vigentes”⁴³.

c) En tercer lugar, son igualmente accidentes de trabajo, “*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*”.

d) En cuarto lugar, tendrán la consideración de accidentes de trabajo, “*los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo*”. En este caso se incluyen tanto actos realizados en cumplimiento de una orden del empleador como los llevados a cabo de modo espontáneo por el trabajador, siempre y cuando estén relacionados con el trabajo. La circunstancia concurrente que ha planteado duda sobre la consideración de accidente de trabajo en el accidente ocurrido en las circunstancias contempladas es en aquellos casos en los que dichos actos han sido realizados en favor de bienes o de trabajadores al servicio de otro empresario o de persona ajena al centro de trabajo al que pertenece. En ambos casos, se ha admitido el origen profesional de las lesiones sufridas por el trabajador⁴⁴.

e) En quinto lugar, tienen la consideración de accidente de trabajo, las llamadas enfermedades del trabajo, las cuales ya hemos referenciado cuando hacíamos alusión a la interpretación amplia que en 1903 hizo el TS del término “*lesión corporal*”⁴⁵. A tenor de ello, el legislador ha incluido con tal consideración tres supuestos: primero, las enfermedades que no siendo enfermedad profesional, contrae el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tiene por causa exclusiva el trabajo⁴⁶. Segundo, aquellas enfermedades o defectos

⁴³ Cruz Villalón, J, “El accidente de trabajo más allá de la actividad profesional”, en *Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la LAT*, Madrid, 2000. En el mismo sentido, Alarcón Caracuel, M.R. y González Ortega, S, *Compendio de Seguridad Social*, ob. cit., p. 123.

⁴⁴ A modo de ejemplo, y desde tiempo atrás, se reconoció ya por el entonces Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 21-1-1981 como accidente de trabajo, el sufrido por un trabajador que estando prestando sus servicios en su empresa y alarmado por ruidos extraños en una empresa colindante, acudió a ella para aclarar y normalizar la situación, siendo atacado por ladrones que perpetraban un robo en la misma. Y la Sentencia del mismo Tribunal de 12-12-1983, se manifestaba en idénticos términos en el caso de un trabajador de un restaurante a la orilla del mar que sufre un accidente al salvar a un bañista.

⁴⁵ Vid *In extenso*, Martínez Barroso, M^ªR., *Las enfermedades del trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2002.

⁴⁶ Artículo 115.2 e) TRLGSS.

que siendo padecidos con anterioridad al accidente por el trabajador, se agravan como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente⁴⁷. Y tercero, las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinadas por el accidente mismo así como las que tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación⁴⁸.

2.1.3. Accidente de trabajo por presunción

De conformidad con lo señalado en el artículo 115.3 TRLGSS, se presume, 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.

Como hemos señalado en apartados anteriores, también la aplicabilidad de esta presunción, en términos tan generales hecha por el legislador, ha reclamado su matización a través de los pronunciamientos de los Tribunales; debiendo indicar que al amparo de dicha presunción se ha admitido el origen profesional de aquellas enfermedades que se han materializado durante el tiempo y en el lugar de trabajo, infarto de miocardio, edema pulmonar etc.; quedando solo desvirtuada dicha presunción cuando quede fehacientemente probada la inexistencia de relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad⁴⁹.

Por otro lado, indicar que en cuanto al tiempo y lugar de trabajo, los tribunales han realizado una interpretación extensiva de tiempo y lugar. Es dicha interpretación la que ha llevado al surgimiento de los “accidentes en misión”. Entendiendo por tales aquellos que son sufridos por el trabajador estando desplazado fuera del centro de trabajo, pero que son consecuencia de la realización de sus tareas laborales encomendadas por su empleador bien laborales en sentido estricto o bien derivadas de su condición de trabajador y tangencialmente relacionadas con esta. La conceptualización del accidente en misión ha sido aceptada por la jurisprudencia como “una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa”, quedando la misión integrada

⁴⁷ Artículo 115. 2 f) TRLGSS.

⁴⁸ Artículo 115. 2 g) TRLGSS.

⁴⁹ Entre otras, Sentencia del Tribunal Supremo 27-12-1995;15-2-1996;14-7-1997;11-7-2000; 24-9-2001;18-12-2013.

por dos elementos: 1º) el desplazamiento para cumplir la misión y 2º) la realización del trabajo en que consiste la misión⁵⁰. Así, en cuanto al lugar de trabajo, el mismo no queda ceñido única y exclusivamente al centro de trabajo como espacio físico concreto sino que la expresión “lugar de trabajo” se ha entendido como todo aquel lugar en el que el trabajador desempeña su actividad laboral o en el que se encuentra por razón del mismo. Así por ejemplo, el camión, en el caso de un conductor⁵¹, el lugar de celebración del entierro de la madre de un trabajador al que asistió otro compañero de trabajo por orden de la empresa⁵² o el buque en el que vivía y desempeñaba su actividad laboral el trabajador⁵³. Interpretación también amplia es la que realizan los Tribunales de la jornada de trabajo, entendiendo por tal aquel periodo de tiempo durante el cual el trabajador está desempeñando su actividad para con la empresa, admitiendo tal consideración, por citar un ejemplo, el trabajo realizado en sábado, fuera de la jornada efectiva de trabajo, por encargo del empresario⁵⁴.

Si bien es necesario señalar que esta interpretación amplia realizada por los Tribunales ha ido restringiéndose en los últimos años. Se señala por el TS que “*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, máxime cuando ocurre en periodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o actividades de carácter personal*”⁵⁵.

2.1.4. Circunstancias excluyentes

Pese a que conforme a lo previsto hasta ahora, el accidente materializado tuviera la consideración de accidente de trabajo, la concurrencia de determinadas circunstancias expresamente previstas por el legislador, desvirtuará el origen profesional del mismo. Expresamente dispone el legislador que no tendrán la consideración de accidentes de trabajo aquellos que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiendo por esta la que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente, sin que tengan tal consideración la insolación, el rayo

⁵⁰ Sánchez Pérez, J., “Ámbito del accidente de trabajo en misión”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, 9, 2014.

⁵¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 13-5-1999.

⁵² Sentencia del Tribunal Supremo 18-12-1996.

⁵³ Sentencia del Tribunal Supremo 4-2-2015.

⁵⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 10-3-1998.

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Supremo 6-3-2007.

u otro fenómeno de análoga naturaleza⁵⁶. Si bien, para que estas últimas permitan apreciar el origen profesional del accidente o enfermedad se exigirá que tales fenómenos se den en “el trabajo que se ejecuta al ocurrir el accidente”⁵⁷.

Asimismo se establece que tampoco tendrán dicha consideración los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del propio trabajador accidentado⁵⁸.

Si bien dichas circunstancias excluyentes no deben ser confundidas con la concurrencia de otras, tales como la imprudencia profesional del propio trabajador o la culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del propio accidentado, o de un tercero, salvo que en este último caso no guarden relación directa con el trabajo, ya que la concurrencia de tales circunstancias en ningún caso impedirán la calificación del accidente como de trabajo⁵⁹.

2.2. La enfermedad profesional

Igual que se ha señalado para el accidente de trabajo, la enfermedad profesional es configurada con carácter general en el seno del RGSS. El artículo 116 TRLGSS establece que se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional, siendo posible la inclusión de nuevas enfermedades de conformidad con el procedimiento previsto al respecto.

Como se deduce de lo expuesto, única y exclusivamente tendrán la consideración de enfermedades profesionales las que reúnan las exigencias previstas en dicha disposición de aplicación y desarrollo, concretamente en el RD.1299/2006, de 10 de noviembre por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y establece criterios para su notificación y registro. En dicho RD se

⁵⁶ Artículo 115.4 a) TRLGSS.

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco de 18-5-1999: No se considera accidente de trabajo la posible insolación sufrida por un trabajador al no probarse que la misma se produjo mientras desarrollaba su actividad laboral sino que la misma se originó tiempo después de concluida la jornada laboral.

⁵⁸ Artículo 115.4 b) TRLGSS.

⁵⁹ Artículo 115.5 TRLGSS.

incorpora el cuadro de enfermedades profesionales. Seis son los grupos de enfermedades previstos, incluyéndose en cada uno de ellos, el agente y/o subagente que puede causarlo, la actividad en la que se puede producir la exposición a dicho agente así como la enfermedad que puede ser originada por la exposición a dicho agente y en dicha actividad.

Como se ha indicado, la afección de alguna de las enfermedades profesionales puede darse fuera del estricto marco del trabajo por cuenta ajena. Así tanto para los trabajadores por cuenta propia como para el personal investigador en formación se hace extensivo lo indicado para el trabajador por cuenta ajena en el artículo 116 TRLGSS al indicarse la aplicabilidad de lo previsto en dicho precepto y en su normativa de desarrollo tanto a unos como a otros⁶⁰.

Pese a la determinación expresa de agente, actividad y enfermedad que se realiza en la normativa aplicable, la amplitud de dichos agentes y actividades exige en no pocas ocasiones su concreción y aplicabilidad al caso concreto a través de la jurisprudencia⁶¹.

3. Análisis de la adaptación del concepto de las contingencias profesionales al ámbito del teletrabajo

Una vez delimitada la conceptualización y la casuística de las contingencias profesionales en el ordenamiento Jurídico español, el cual como se ha puesto de manifiesto requiere en todo momento de la labor complementaria realizada por los Tribunales, se hace necesario trasladar su posible aplicabilidad al ámbito del teletrabajo. Cuestión esta nada fácil dadas las particularidades concurrentes, como se señaló, en esta nueva modalidad de prestación de servicios, a lo que se añade la falta de una regulación jurídica específica en el ordenamiento jurídico español, necesaria, sobre todo, en el ámbito del teletrabajo a domicilio⁶².

La problemática que el teletrabajo plantea en relación a la cobertura de las

⁶⁰ D. A. 34 TRLGSS para los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA y RD 63/2006, de 27 de enero para el personal investigador en formación.

⁶¹ En este sentido, recientemente el Tribunal Supremo en sentencia de 18-5-2015 ha reconocido como enfermedad profesional encuadrada en el “Grupo 2, EP causadas por agentes físicos, provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo, enfermedad por fatiga e inflamación”, el síndrome subcramial derecho sufrido por una peluquera pese a la no inclusión expresa de su actividad en el elenco del cuadro de enfermedades referenciado únicamente a pintores, escayolistas y montadores de estructuras.

⁶² Como apuntan Moreno Cáliz, S. y Martín Alba, S., “Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares”, ob. cit., p. 3.

contingencias profesionales por los Sistemas de Seguridad Social viene determinada, sobre todo, por la posible confluencia de dos factores. Por una parte, la dificultad que puede implicar la determinación del lugar donde se desarrolla la prestación de servicios del trabajador⁶³. Por otra parte, la flexibilidad con que puede venir determinado el horario en el cual se desarrolla su actividad profesional⁶⁴. Ambos elementos son determinantes de una dificultad de control del tiempo y lugar de la prestación de servicios que, a efectos probatorios de la concurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, puede tener como resultado la ausencia de protección o una menor intensidad de la misma.

Sin embargo, la presencia de estos dos factores no se va a producir de la misma manera y con la misma intensidad en todas las formas de teletrabajo, por lo que la dificultad para extender la protección por contingencias profesionales no siempre alcanza el mismo nivel. Tal y como pusimos anteriormente de manifiesto, en el teletrabajo se pueden apreciar distintas tipologías y, cada una de ellas, acusará o no estas dificultades. Sin lugar a dudas, las mayores dificultades de control se encuentran en las modalidades que se ejecutan en el domicilio del trabajador (afectado, además, por la protección del derecho a la inviolabilidad del domicilio) o cuando es teletrabajo móvil y “off line”, por lo cual difícilmente puede concretarse el momento en el cual el trabajador está desarrollando su labor profesional. A medida que el teletrabajador preste sus servicios en locales más controlados como centro de trabajo (centros de recursos compartidos, por ej.) y con horarios de trabajo más acotados, la carga de la prueba va a ser más factible.

Siguiendo el mismo esquema anteriormente utilizado para exponer la configuración del concepto de las contingencias profesionales en el ordenamiento jurídico español, veamos las particularidades y dificultades que nos plantea su aplicación a los teletrabajadores.

3.1. El accidente de trabajo

3.1.1. Concepto

En la delimitación efectuada en el artículo 115.1 TRLGSS, como

⁶³ Avanza los problemas de prueba Izquierdo Carbonero, F.J., *“El teletrabajo”*, Madrid, Grupo Difusión, 2006, p. 37.

⁶⁴ Puesto que la libertad horaria no rompe en vínculo contractual, vid. Purcalla, M.A. y Belzunegui, A. M., 2003. “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo”, ob.cit., pág. 13.

anteriormente indicamos hay tres factores a tener en cuenta: existencia de “lesión corporal”, realización de actividad profesional asalariada y concurrencia de nexo causal entre la lesión y la actividad profesional desempeñada. En relación con los problemas que pueda presentar su exigencia en los teletrabajadores, para que pueda ser considerada la existencia de un accidente de trabajo, es evidente que el alcance de lo que deba ser entendido por “lesión corporal” lo será en idénticos términos respecto de cualquier otro trabajador, sin que exista ninguna diferencia específica. El hecho de que deba ser actividad asalariada tampoco plantea ningún problema aplicativo a efectos de nuestro estudio, que se refiere a teletrabajadores contratados en régimen laboral. Es el tercer factor exigido el que va a resultar, en las formas de teletrabajo alejadas de centros de trabajo controlados por el empresario o en el que existen otros compañeros de trabajo, más complicado en su valoración. La exigencia de que el accidente deba serlo por ocasión o consecuencia del trabajo exige, obviamente, que existan datos ciertos sobre el lugar y el momento en que el trabajo debe desarrollarse.

Por lo tanto, el elemento clave en la valoración de este factor va a ser el análisis de la presunción establecida por el artículo 115.3 TRLGSS, que efectuaremos en epígrafes posteriores, sobre su concurrencia cuando ocurren en el lugar y durante el tiempo de trabajo. Pero, en cualquier caso, sí podemos avanzar que la exigencia de un nexo causal conlleva para los trabajadores una cierta concreción en su contrato de trabajo sobre los elementos temporales y locativos que afectan a su prestación de servicios si quieren mantener su protección por contingencias profesionales, pues ésta sólo va a poder desenvolverse si puede conocerse, con claridad, como se va a desarrollar su actividad profesional. Aquí, sin duda, en el ámbito del teletrabajo van a jugar un papel muy determinante el tipo de teletrabajo que vaya a ser desarrollado y el contenido concreto de su acuerdo profesional con el empresario.

El teletrabajo efectuado en centros de recursos compartidos o en centros satélites no plantean, a estos efectos, ninguna problemática específica, cuando además esté claramente determinado el horario de trabajo (bien porque se especifique en el contrato de trabajo o porque lo determine la propia naturaleza de la actividad profesional a desarrollar). Incluso si esto no se hace pero se trata de una modalidad “on line”, en la que se considere tiempo de trabajo todo el tiempo que el trabajador permanezca conectado telemáticamente. En los supuestos de teletrabajo a domicilio, también son claros los factores que forman parte de este nexo causal si el domicilio donde se va a desarrollar la actividad profesional está claramente especificado, así como su jornada concreta de trabajo. Otra cuestión

distinta son las dificultades probatorias que se van a plantear si el tiempo de trabajo es flexible totalmente. Asimismo, y no tanto por razón de jornada como por la difícil concreción del lugar de trabajo, el teletrabajo móvil puede plantear problemas en la apreciación del nexo causal. En estos casos sería deseable, para facilitar la protección del trabajador, especificar posibles rutas de trabajo. Sobre todo, para evitar la devaluación del nexo, establecer una conexión permanente con el empresario sobre el lugar donde, en cada momento, se va a desarrollar su prestación de servicios.

En conclusión, en todas las formas de teletrabajo el nexo de causalidad podría mantenerse, pero juega un factor fundamental el acuerdo formal en que se puntualicen sus condiciones de trabajo y la comunicación permanente a la empresa del lugar donde la prestación de servicios se está realizando.

3.1.2. Accidentes de trabajo por inclusión expresa del legislador

Respecto de los accidentes de trabajo expresamente incluidos como tales en el artículo 115.2 TRLGSS, debemos analizar la posible concurrencia de cada uno de ellos en el teletrabajo, teniendo en cuenta que la problemática va a ser muy distinta en función del tipo de teletrabajo efectuado.

1) Respecto del denominado accidente “in itinere”, ya indicamos anteriormente que la jurisprudencia española tiene en cuenta, fundamentalmente, tres circunstancias para determinar si un accidente puede considerarse como tal: el trayecto y las características espaciales y temporales, el medio de desplazamiento y el lugar de partida y llegada. Los dos primeros no tienen ninguna particularidad en su valoración cuando el accidente lo sufra un teletrabajador, pues iguales condiciones tendrán que cumplir en cuanto al medio de transporte y la ruta elegida. Dónde sí pueden hacerse matizaciones es en relación a los lugares de partida y llegada que pueden ser tomados en consideración. En primer lugar, no nos cabe duda que, en el caso del teletrabajo a domicilio, sí debe ser considerado como tal el que suceda entre el domicilio del trabajador y la sede de la empresa, cuando en ella se vayan a realizar gestiones relacionadas con el trabajo (reuniones, recogida de material, evaluaciones médicas...) ⁶⁵. En segundo lugar, para los teletrabajadores en telecentros o similares el lugar de destino será el mismo, y no la sede de la empresa, a efectos de este tipo de accidente. En tercer lugar, en el caso de

⁶⁵ En este sentido, Thibault, J., “*El teletrabajo*”, ob. cit., p. 256.

teletrabajadores móviles la determinación de estos accidentes puede plantear mayor complejidad, pues se caracterizan por la ausencia de un centro concreto de referencia. Para evitar complicaciones a la hora de efectuar la actividad probatoria por parte del trabajador, la problemática se evitaría si el teletrabajador avisara previamente al empresario acerca de su plan de trabajo diario, en cuyo caso los accidentes acaecidos entre su domicilio y los lugares previamente determinados sí podrían ser considerados como contingencia profesional.

2) En relación al desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten funciones propias de dichos cargos, su concurrencia en el ámbito del teletrabajo no plantea ningún problema, cualquiera que sea la modalidad ejercida⁶⁶, siendo posible puesto que, según el artículo 13.5 ET, los teletrabajadores “podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley”. Sólo es necesario que, en su contrato, se adscriban a un centro de trabajo de la empresa.

3) Por lo que se refiere a las tareas que se ejecutan en cumplimiento de las órdenes del empresario, aun no perteneciendo a su categoría profesional, o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa, este tipo de accidentes puede ocurrir en todas las modalidades de teletrabajo, pero lógicamente se darán con mayor frecuencia en las desarrolladas en centros de trabajo. En el caso del teletrabajo a domicilio, van a ser difícilmente apreciables puesto que toda la actividad profesional debe desarrollarse mediante conexión telemática, por lo que no parece posible que suceda un accidente que pueda tener relación de causalidad con dicha conexión y, además, que no corresponda a la categoría profesional del trabajador. Eso sí, cualquier accidente relacionado con daños que el equipo informático pueda ocasionar al teletrabajador (caídas que le produzcan lesiones, descargas eléctricas...), causadas por su propósito de continuar su trabajo sin perjudicar a la empresa, podría considerarse contingencia profesional. Ahora bien, a efectos probatorios, para ello la empresa debe tener conocimiento de los medios informáticos con los que trabaja el teletrabajador y el lugar donde se encuentran. También habrá que valorar si dicho accidente se produce durante su jornada de trabajo, por lo que ésta debe estar precisada con los problemas que ello va a plantear si se ha negociado un horario flexible. También podría plantearse como accidente en cumplimiento de las órdenes del empresario, el padecido por un teletrabajador a domicilio que se desplace

⁶⁶ Pérez de los Cobos, F. y Thibault, J., *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico-laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, p. 83.

de su domicilio a algún otro lugar para efectuar alguna actividad relacionada con su trabajo y solicitada por su empresario.

4) En relación a los accidentes acaecidos en actos de salvamento u otros de naturaleza análoga, si su posible concurrencia en centros de trabajo relacionados con la empresa no es discutible, si va a ser imposible su aplicación en el caso del teletrabajo a domicilio pues, aunque pudieran suceder, no tendrían conexión con el trabajo efectuado por el teletrabajador al no ser éste el que los provoca. En el caso del teletrabajador móvil, también debería considerarse contingencia profesional si el trabajador está efectuando el acto de salvamento o análogo en algún centro de trabajo relacionado con su empresa y durante su jornada de trabajo. Incluso entendemos que la consideración podría alcanzar al que se lleve a cabo en alguna gestión relacionada con su trabajo, durante el tiempo de trabajo pero en algún lugar ajeno a su empresa. Volvemos a insistir que, para ello, es necesario que esté muy delimitada la jornada de trabajo del teletrabajador móvil.

5) Por último, las enfermedades del trabajo deben tener idéntica consideración que cualquier otro trabajador, pues no van a venir determinadas por las peculiaridades del trabajo en cuanto a jornada o lugar de trabajo, que son las que fundamentalmente afectan al teletrabajo en esta materia, sino por la naturaleza de la actividad desarrollada o las condiciones de las lesiones ya consideradas de carácter profesional.

3.1.3. Accidente de trabajo por presunción

La presunción establecida en el artículo 115.3 TRLGSS, en cuanto a que serán considerados accidentes de trabajo las lesiones sufridas durante el tiempo y el lugar de trabajo, salvo prueba en contrario, va a plantear diversos problemas aplicativos a los que, en algunos casos, deberá hacerse extensiva la jurisprudencia ya existente en relación a relaciones de trabajo distintas al teletrabajo.

En lo que se refiere al lugar de trabajo, claramente el referente deberá ser el centro concreto en que se encuentre el teletrabajador, alejado de la sede de la empresa, durante su jornada de trabajo, atendiendo al criterio jurisprudencial de que el lugar de trabajo es todo aquel en que se encuentra el trabajador por razón del mismo.

En el caso concreto del teletrabajo a domicilio la extensión de la presunción se complica por la ausencia de control empresarial, salvo del tiempo de trabajo si hay conexión interactiva obligatoria, pero no cabe duda acerca de su posible consideración como lugar de trabajo a efectos

de la presunción⁶⁷. Para ello entendemos que, en cualquier caso, la consideración de domicilio la tendrá el que aparezca reflejado en el acuerdo del trabajador con el empresario, no cualquiera en que se encuentre el trabajador. Cabe plantearse si se aplica la presunción a enfermedades de manifestación súbita (infartos, derrames cerebrales...) ocurridas en el domicilio del trabajador, o a situaciones de suicidio. En una aplicación literal de la norma, parece que la respuesta será afirmativa únicamente si ello sucede durante el tiempo de trabajo y estando el trabajador conectado telemáticamente a la sede de la empresa. En otro caso, la carga de la prueba se invertirá y será el trabajador el que deba probar la conexión entre el accidente y el trabajo.

Para los supuestos de teletrabajo móvil, habrá que entender por lugar de trabajo todo aquel en el que se encuentre el teletrabajador, que esté relacionado con su actividad laboral y durante su jornada de trabajo, aun cuando no tenga conocimiento previo el empresario.

Si atendemos a la posible concurrencia de el denominado accidente “en misión”, éste puede tener igualmente cobertura en el ámbito del teletrabajo y debe abarcar a los padecidos por teletrabajadores móviles durante su tiempo de trabajo, en relación a los desplazamientos causados por el contenido de su actividad profesional. E igualmente el de los teletrabajadores en centros satélite o similares respecto de sus desplazamientos hacia la sede de la empresa o algún otro lugar requerido en cumplimiento de su actividad, sin que para ello sea necesario una orden expresa del empresario.

En lo relativo al tiempo de trabajo, aquellos supuestos es lo que exista una situación difuminada entre tiempo de trabajo retribuido y el no retribuido⁶⁸, sobre todo en modalidades “off line”, la aplicación de esta presunción va a ser muy complicada, con lo que ello puede conllevar en cuanto desprotección frente a los accidentes de trabajo para el teletrabajador. Es más, como indica algún autor, la ausencia de delimitación horaria invierte la carga de la prueba para el trabajador sin perjuicio de que, en caso de duda razonable, se aplique el principio “pro accidentado” para extender la cobertura por contingencias profesionales⁶⁹. Ello sin olvidar que, atendiendo al criterio establecido por la

⁶⁷ Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 4-11-2004, considera que una empleada de hogar sufre un accidente de trabajo cuando se cae al tender la ropa en el domicilio de trabajo.

⁶⁸ A la que se refiere Belzunegui Eraso, A., *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Madrid, CES, 2002, p. 251 y ss.

⁶⁹ Pérez de los Cobos, F. y Thibault, J., *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico-laboral*, ob. cit., p. 82.

jurisprudencia española, el tiempo de teledisponibilidad, es decir, aquel en el que se está a disposición del empresario pero no efectuando ninguna actividad profesional, no se considera tiempo de trabajo y, por lo tanto, no está dentro del alcance de la presunción⁷⁰. Ahora bien, en el caso del teletrabajo en el cual la empresa puede controlar telemáticamente la prestación de servicios del trabajador, debería considerarse que, independientemente del día de la semana en que se produzca el accidente, si el teletrabajador está prestando servicios profesionales la presunción debe alcanzarle.

Otra cuestión que nos planteamos es que, cuando el accidente tenga su origen en los instrumentos de trabajo utilizados por el trabajador, para que sea de aplicación la presunción parece que será necesario que, o bien los haya aportado el empresario, o bien estén autorizados por éste⁷¹.

Para evitar la problemática que genera la indefinición en cuanto a tiempo o lugar de trabajo de los teletrabajadores, los convenios colectivos que contemplan una regulación particular de esta forma de empleo establecen, o los acuerdos particulares entre empresarios y trabajadores, deberían incluir delimitaciones muy claras al respecto. Y ello es, sin lugar a dudas, lo más recomendable para evitar situaciones de desprotección en materia de Seguridad Social. En España, el tratamiento de la materia en los convenios colectivos es diversa pues, sobre todo en lo que al horario se refiere, en algunos casos se contempla una regulación estricta de estas materias⁷², pero en otros se remite a lo establecido por el acuerdo empresario-trabajador o se permite una delimitación flexible del tiempo de trabajo⁷³.

⁷⁰ Valenciano, A., 2012. “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, ob. cit., p. 19. Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 9-2-2003, en relación a las guardias médicas localizadas.

⁷¹ Según el apartado 7 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, como regla general va a ser el empresario el encargado de facilitar los equipamientos.

⁷² El Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula esta modalidad en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, establece como mecanismo de control el envío de un mail al empezar y acabar la jornada (artículo 9.3), establecen horario específico el III convenio colectivo de Nutricia (BOE de 2 de junio, artículo 34, el de UTSA SOFTWARE (artículo 8) y el Acuerdo BBVA para establecer las condiciones del teletrabajo, de 2001 (artículo 6, pues lo hace coincidir con el horario del centro).

⁷³ Decreto 92/2012, de 29 de mayo, que aprueba el Acuerdo para empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sólo precisa la interconexión en franjas horarias determinadas (artículo 8.5), el Acuerdo de Teletrabajo de telefónica móviles, de 2012, sólo obliga a determinar el número de horas de trabajo en el acuerdo (artículo 5), y los convenios colectivos de Alcatel España (BOE de 17 de septiembre de 2008, artículo 43) y del Grupo ONO (BOE de 1 de julio de 2013, artículo 59.5), establecen la total

3.1.4. Circunstancias excluyentes

Las que son consideradas circunstancias excluyentes de la consideración de un accidente como profesional, cuales son la fuerza mayor extraña al trabajo o los debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador, como sucede en otros supuestos comentados serán o no más fácilmente acreditables dependiendo del tipo de teletrabajo. En las tipologías sometidas a menor control empresarial (a domicilio, off line o móvil, según los casos), se pueden presentar dificultades en relación a la prueba. Sobre todo en lo que se refiere a la imprudencia temeraria. En el caso del teletrabajo móvil, resultará particularmente destacable la aplicación de la jurisprudencia que relaciona esta circunstancia con los accidentes de tráfico en los mismos términos que cualquier otra relación laboral.

Respecto a las previsiones de que no impide la calificación de accidente la imprudencia profesional, podemos efectuar las mismas matizaciones anteriormente señaladas. Sobre la concurrencia civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo, es obvio que no se va a plantear nunca respecto del empresario pero que sí puede darse respecto de compañeros de trabajo, salvo en el caso del teletrabajo a domicilio. En cuanto a la posible concurrencia de terceros, si se trata de teletrabajadores móviles entendemos que los accidentes provocados por actuaciones de clientes del trabajador deben considerarse que guardan relación con el trabajo si se producen durante la jornada laboral. En el caso del teletrabajador a domicilio, los actos producidos por familiares del trabajador, aun cuando lo sean durante el tiempo de trabajo, no podrían entenderse como causados por causa o a consecuencia del mismo.

3.2. La enfermedad profesional

Tal y como se ha señalado, la determinación de una enfermedad como profesional exige que la misma se ajuste a los parámetros establecidos en el RD.1299/2006, de 10 de noviembre. Concretamente tendremos que estar a lo previsto en su Anexo 1 en el cual se establece el cuadro correspondiente de enfermedades profesionales. Seis son, como se dijo, los grupos de enfermedades previstos en dicho cuadro: enfermedades

flexibilidad horaria.

causadas por agentes químicos; enfermedades causadas por agentes físicos; enfermedades causadas por agentes biológicos; enfermedades causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en los apartados anteriores; enfermedades de la piel causadas por agentes y sustancias no comprendidos en apartados anteriores y enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

Teniendo en cuenta la delimitación que del concepto de “teletrabajo” se ha realizado y partiendo de uno de los elementos configuradores del mismo, cual es el elemento instrumental, que supone la utilización de las nuevas tecnologías en toda su amplitud, así como considerando la determinación de los riesgos derivados de la utilización de pantallas de visualización como riesgos específicos, creemos que puede utilizarse como punto de partida lo establecido en el RD.488/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Dicho RD define en su artículo 2 el “puesto de trabajo” como el constituido por un equipo con pantalla de visualización provisto, en su caso, de un teclado o dispositivo de adquisición de datos, de un programa para la interconexión persona/máquina, de accesorios ofimáticos y de un asiento y mesa o superficie de trabajo, así como el entorno laboral inmediato. Entendiendo por “pantalla de visualización”, una pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado e identificando al “trabajador” como cualquier trabajador que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización. Como puede colegirse de lo expuesto, dichas definiciones son perfectamente trasladables al ámbito del teletrabajo en los términos referidos en nuestro estudio.

Se hace así pues necesario establecer la relación entre dicha actividad y el grupo de enfermedades profesionales en el que pudieran encuadrarse las posibles dolencias originadas por dicha actividad. Grupo que sería el grupo 2 referente a las enfermedades causadas por agentes físicos. Para ello, como primer paso, debe concretarse qué dolencias pueden ser causadas por la realización de dichas actividades.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala como principales riesgos para el usuario de pantalla de visualización: los problemas visuales, los problemas musculoesqueléticos y la fatiga mental⁷⁴.

⁷⁴ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *Instrucción básica para el trabajador usuario de pantallas de visualización de datos*, http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Instruccion_Pantallas/Instruccion_basica.pdf (Acceso 3/9/2015)

El Grupo 2 de enfermedades profesionales engloba un total de trece agentes, de los cuales cinco (agentes C, D, E, F y G) se relacionan, en cuanto al elenco de actividades que son capaces de producirlas, con “enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo”. Dentro de estas enfermedades creemos interesante destacar una de ellas, el síndrome del túnel carpiano (agente F, subagente 02, actividad 01, código 2F0201) originada, según se señala, por “movimientos repetidos y mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca” e identificando como actividades posibles causantes de la misma, entre otras, la de los lavaderos, industria textil, mataderos (carniceros y matarifes), hostelería (camareros), pintores y soldadores.

Por su parte, las Directrices para la decisión clínica en enfermedades profesionales relacionadas con los trastornos musculoesqueléticos y con relación al Síndrome del túnel carpiano (DDC-TME-07)⁷⁵, indica que el origen laboral de dicha dolencia se produce como consecuencia del desarrollo de tareas que requieren movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión o hiperflexión de la muñeca o de aprehensión de la mano; identificando como condiciones de riesgos, movimientos repetidos de muñeca y dedos, flexión y extensión de muñeca y apoyos prolongados sobre el talón de la mano.

No puede negarse, a la vista de lo señalado, que la actividad continuada con teclado o ratón supone la realización de dichos movimiento⁷⁶, por lo que una jornada de trabajo prolongada y continuada con los elementos instrumentales propios del “teletrabajo”, puede llevar a dichas consecuencias, máxime cuando la separación física del trabajador del entorno laboral de la empresa o centro de trabajo hace muy difícil un seguimiento del cumplimiento de las obligaciones preventivas en la materia a efectos de minimizar y prevenir los riesgos a los que el teletrabajador puede estar expuesto.

Si bien pese a lo señalado, no existe en el elenco de actividades incluidas en el grupo 2 del cuadro de enfermedades profesionales, ni en la referida al túnel carpiano ni en ninguna otra de las referidas a los trastornos

⁷⁵ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Directrices para la decisión clínica en enfermedades profesionales relacionadas con los trastornos musculoesqueléticos y con relación al Síndrome del túnel carpiano (DDC-TME-07); <http://www.insht.es/MusculoEsqueleticos/Contenidos/Ficheros/Ficha%2011%20Tunel%20del%20carpo%20ENTREGADA%20ORTO+AEEMT+SEMFYC.pdf> (acceso 3/9/2015)

⁷⁶ En este sentido, ya se enuncia en algunas guías de prevención, entre las actividades causantes de la dolencia del túnel carpiano, “*los movimientos repetitivos con el teclado del ordenador*”, UGT, Fundación para la prevención de riesgos laborales, file:///C:/Users/JYM/Downloads/2.%20TUNEL%20CARPIANO%20(1).pdf, p.16.

musculoesqueléticos, referencia a actividad relacionada con la utilización de equipos de pantalla de visualización.

A la vista de lo expuesto, se hace necesario establecer la posible relación de la enfermedad profesional con el teletrabajo. A nuestro juicio, dicha relación puede plantearse a través de dos alternativas posibles.

En primer lugar, que la actividad laboral o profesional del teletrabajo, dada sus particularidades por el elemento instrumental que la caracteriza, sea encuadrable en el listado abierto de actividades enunciadas, en virtud de la labor jurisprudencial, tal y como se ha hecho con otras actividades, siempre que la patología tenga su reflejo en alguna de las indicadas en el cuadro de enfermedades, por ejemplo, en la que hemos centrado nuestra atención, el síndrome del túnel carpiano; lo que no obsta a la aparición posible de otros trastornos reconducibles a algún otro subagente o actividad.

En segundo lugar, la necesidad de actualizar el elenco de agentes, subagentes, actividades y profesiones que se describen en el cuadro de enfermedades profesionales. Llama la atención que en dicho cuadro no aparezca mención expresa alguna a lo que se ha convertido hoy ya en una realidad imperante, cual es el uso de las nuevas tecnologías como elemento inescindible de muchas de las actividades profesionales desarrolladas.

Es esta última, en nuestra opinión, la solución más acorde y demandada por el Sistema, la realidad es la que es y el legislador no puede quedar ajena a la misma o delegar su actuación en la labor jurisprudencial, máxime en lo concerniente a una actividad profesional que no constituye una actividad aislada sino una actividad que cada vez amplía más su campo de actuación; llegando a eclipsar a muchas otras actividades que, si bien en el pasado tuvieron una importante repercusión en cuanto a la materialización de enfermedades profesionales, probablemente lo tengan hoy en una mucha menor proporción que las originadas por las actividades relacionadas con las nuevas tecnologías, en las que se enmarca, por supuesto, el teletrabajo.

4. Bibliografía

Alarcón Caracuel, M.R. y González Ortega, S., *Compendio de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 4^a edición 1991.

Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, Madrid, 2002.

- Belzunegui Eraso, A., *“Teletrabajo: estrategias de flexibilidad”*, Madrid, CES, 2002.
- Cassano, G. y Lopatriello, S., *“Ttelelavoro, aspetti giuridici e sociologici”*, Edizioni Simone, 1999.
- Cruz Villalón, J., “El accidente de trabajo más allá de la actividad profesional”, en *Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la LAT*, Madrid, 2000.
- García, B., *El teletrabajo*, Madrid, Cívitas, 2012.
- Hevia-Campomanes Calderón, E. et al., *Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, Gestión, Prestaciones y jurisprudencia*, Madrid, Ed. Colex, 1993.
- Hierro Hierro, J., “Accidente de Trabajo *in itinere* y medio de transporte utilizado”, *Revista española de Derecho del Trabajo* 173, 2015.
- Izquierdo Carbonero, F.J., *El teletrabajo*, Madrid, Grupo Difusión, 2006.
- Martínez Barroso, M^aR., *Las enfermedades del trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2002.
- Moreno Cáliz, S. y Martín Alba, S., “Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares”, *Revista Doctrina Aranzadi Social* 10, 2004.
- Pérez de los Cobos, F. y Thibault, J., *“El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico-laboral”*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.
- Poquet, R., “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* 35, 2012.
- Purcalla, M.A. y Belzunegui, A. M., “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 18, 2003.
- Sánchez-Rodas Navarro, C., *El accidente in itinere*, Granada, Ed. Comares, 1998.
- Sánchez Pérez, J., “Ámbito del accidente de trabajo en misión”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, n. 9, 2014.
- Sempere Navarro, A.V. y Kahale Carrillo, D.T., *“Teletrabajo”*, Madrid, Francis Lefebvre, 2013, p. 28.
- Sierra, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla, Consejo Económico y Social, 2011.
- Thibault, J., *El teletrabajo*. Madrid, Consejo Económico y Social, 2001.
- Valenciano, A., “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, *Revista de Información Laboral*, n. 5, 2012.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo