

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), 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*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), 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*)

Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción

Raquel POQUET CATALÀ*

RESUMEN: En este trabajo se analiza desde un punto de vista de la doctrina, tanto científica como judicial, la aplicación de los accidentes de trabajo, en concreto, el *in itinere*, en la nueva modalidad emergente de trabajo denominada teletrabajo. Es decir, si se tienen en cuenta las particularidades de esta nueva forma de trabajar en relación con el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación así como el hecho de que la prestación del trabajo se realiza fuera del centro habitual de trabajo de la empresa, lleva a plantearse si estos teletrabajadores están fuera del ámbito del accidente de trabajo *in itinere*. Por ello, se estudia cuál es la posición de la doctrina, especialmente, la judicial teniendo en cuenta la ampliación y flexibilización que ha llevado a cabo del concepto de accidente *in itinere*.

Palabras clave: Teletrabajo, accidente de trabajo *in itinere*, domicilio, lugar de trabajo, trabajador.

SUMARIO: 1.Introducción. 2. Marco jurídico. 2.1. Conceptuación del teletrabajo. 2.2. Diferenciación entre teletrabajo y trabajo a domicilio. 2.3. Regulación normativa del teletrabajo. 2.4. Regulación jurídica del accidente de trabajo *in itinere*. 3. Aplicación del accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo. 4. Conclusión. ¿La negociación colectiva como posible solución? 5. Bibliografía.

* Profesora asociada de la UNIR.

Occupational accident *in itinere* in teleworking: its difficult conjunction

ABSTRACT: In this work it is analyzed, from a point of view of the doctrine, both scientific and judicial, the application of occupational accidents, in particular, *in itinere*, in the new emerging modality of work called teleworking. That is to say, if we take into account the particularities of this new way of working in relation to the use of new information and communication technologies, as well as the fact that the work is performed outside the usual work center of the company, leads to consider if these teleworkers are outside the scope of the work accident *in itinere*. For this reason, it is studied the position of the doctrine, especially the judicial one, taking into account the enlargement and flexibilization that it has carried out about the concept of accident *in itinere*.

Key Words: Teleworking, occupational accident *in itinere*, home, workplace, worker.

1. Introducción

En nuestra sociedad actual han surgido nuevas formas de organización laboral, especialmente con la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Una de éstas es el teletrabajo, el cual cuenta con sus detractores y sus defensores. Por un lado, esta nueva modalidad de trabajo ha conllevado muchas más facilidades para la organización empresarial, así como también para el trabajador, pues uno de sus principales beneficios es la eliminación de la barrera para conciliar la vida laboral y familiar. No obstante, estas mismas facilidades deben ser reguladas y previstas normativamente en su totalidad para evitar problemas interpretativos y de laguna legal.

Si se tienen en cuenta los datos estadísticos, se puede observar que el teletrabajo se ha convertido en los últimos años en una modalidad de trabajo muy utilizada. Concretamente, según los últimos datos del INE¹ (2015), el número de empleados que trabajaron con esta modalidad en el año 2014 fueron 1.185.00 teletrabajadores, aunque sorprende, en cierta forma, el hecho de que dicha cifra bajara con respecto a la del año anterior cuando eran 1.281.000 trabajadores. Además, se observa que el teletrabajo tiene una mayor implantación en las empresas dedicadas a actividades informáticas (un 62,4 %), a la distribución de energía eléctrica, gas y agua (un 38,4 %), al comercio al por mayor (un 26,6 %), a los servicios audiovisuales (un 24,9 %) y a las telecomunicaciones (un 23,6 %). En los sectores con menor implantación son construcción (un 6,5 %), metalurgia (un 8,6 %) o sector hotelero (un 10 %). Se explica, en cierta forma, en que tras los años duros de la crisis, las empresas prefieren que sus plantillas regresen a las oficinas, es decir, tras intentar reducir los costes de los primeros años, ahora prefieren que estén en la empresa. En relación con los Estados comunitarios, según datos de la OIT y Eurofound² (2017), en España apenas el 7 % de los empleados trabaja a distancia, diez puntos por debajo de la media de la Unión Europea, que se sitúa en el 17 %. De hecho, según datos del INE tan sólo el 27 % de las empresas españolas apoyan el teletrabajo, frente al 35 % de la media europea.

¹ INSHT, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, Madrid, INSHT, 2015. Disponible en

<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

² Eurofond, *6th European Working Conditions Survey*, Luxemburgo, (2016). Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

2. Marco jurídico

2.1. Conceptuación del teletrabajo

No existe una definición legal del teletrabajo, de tal forma que ha sido la doctrina la que ha ido configurándolo. Un sector doctrinal lo conceptúa como “todo trabajo que se realiza por medio de un sistema informático o de telecomunicación e independientemente del lugar en que esa realización se produce (sentido amplio) o fuera de la empresa a la cual se dirige (sentido propio)”. Otro sector lo define como “aquellas actividades laborales prestadas total o mayoritariamente desde un lugar distinto del centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio del uso intensivo de nuevas tecnologías, básicamente, herramientas informáticas y de las telecomunicaciones”³.

Según el art. 1 Convenio núm. 177 OIT, el trabajo a domicilio es aquel trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente.

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo⁴ puede conceptuarse como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

Por tanto, de estas definiciones se puede señalar que las características básicas de esta emergente modalidad organizativa del trabajo que la diferencian de otras, especialmente, del contrato de trabajo a distancia, son fundamentalmente la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el lugar de prestación de trabajo. Por un lado, el uso de estas nuevas tecnologías es la herramienta básica del teletrabajo, pues sin ellas no se podría prestar y, por tanto, no se estaría

³ Sempere Navarro, A.V. y San Martín Mazzucconi, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2002, p. 113.

⁴ De 16 de julio de 2002.

ante esta modalidad contractual. Por otro lado, en cuanto al lugar de trabajo, se requiere también que se preste fuera de la sede física de la empresa, pudiendo ser tanto en el domicilio del trabajador como en cualquier otro establecido al efecto como podrían ser los denominados “telecentros” o “centros de recursos compartidos”, o bien en centro satélite o móvil⁵. Además, según otro sector doctrinal⁶ faltaría un tercer elemento, el organizativo, pues el teletrabajo es una nueva forma de trabajar⁷, una ruptura con el modelo tradicional de organización del trabajo. Es, como se ha señalado, un mecanismo de deslocalización tecnológica, que libera al trabajador de unos límites espaciales y de tiempo, permitiendo realizar a distancia lo que debería desempeñar en la empresa.

2.2. Diferenciación entre teletrabajo y trabajo a domicilio

Tal y como se desprende del art. 13 ET, no es lo mismo el trabajo a domicilio, esto es, aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario, que el teletrabajo, que es una forma de organización y/o de realización del trabajo, basada en el uso de las tecnologías de la información, en el marco de una relación de trabajo, en el que la prestación del trabajo, que podría realizarse igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de éstos de manera regular. La diferencia pues, radica, en que el teletrabajo puede prestarse en un lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial⁸. Dicho de otra forma, en el teletrabajo la empresa puede seguir controlando al trabajador en su tarea por medio de programas de software “que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora de comienzo y de finalización de las mismas,

⁵ Cervilla Garzón, M.J. y Jover Ramírez, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, 2015 (versión online).

⁶ Aragón Gómez, C., “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. Madrid, CCOO y Cinca, 2010, p. 334.

⁷ Pérez de los Cobos, F. y Thibault Aranda, J., *El teletrabajo en España. Perspectiva Jurídico-Laboral*, Madrid: MTAS, 2001, p. 17.

⁸ Purcalla Bonilla, M.A. y Preciado Doménech, C.H., “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *AL*, n. 2, 2013 (versión online).

interrupciones, errores y demás. Por el contrario, en el trabajo a domicilio sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y la posible calidad de la misma”⁹.

Por tanto, ni todas las situaciones posibles de trabajo a distancia son manifestaciones del teletrabajo, ni tampoco todas las actividades que se presten en régimen de teletrabajo serán al mismo tiempo supuestos de trabajo a distancia. Tal y como indica nuestro alto tribunal, “no se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en la que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones de trabajo online), aunque este elemento del control pudiera ser hoy menos decisivo en orden a la calificación y en cualquier caso las formas de control a través de las tecnologías informáticas no siempre son equiparables a la vigilancia tradicional, que es la que menciona el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores por referencia a los tipos también tradicionales del trabajo industrial a domicilio”¹⁰. Es decir, existen formas de teletrabajo que se ajustan al modelo de trabajo a domicilio y, en este sentido, la doctrina se refiere a un nuevo contrato a domicilio vinculado a las nuevas tecnologías frente al viejo contrato a domicilio.

Según nuestra doctrina judicial, las características del teletrabajo, en contraposición al trabajo a domicilio son las siguientes: “1. El operario realiza un trabajo fuera de la empresa, normalmente en su domicilio particular. 2. Esto conlleva la modificación de la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, tanto en los aspectos físicos como en los materiales. 3. La utilización de nuevos instrumentos de trabajo cuales pueden ser videoterminals, videoconferencia, telefax, etc. 4. Una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador. De lo expuesto, no cabe confundir el teletrabajo con el trabajo a domicilio, como sucede en ocasiones, pues en el que hoy nos ocupa, la empresa sigue controlando al trabajador en su tarea por medio de programas de software preparados a tal efecto, llamados software accountings, que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora de comienzo y de finalización de las mismas, interrupciones, errores y demás; por el contrario, en el trabajo a domicilio sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y la posible calidad de la misma”.

⁹ SAN de 31 de mayo de 2004.

¹⁰ STS de 11 de abril de 2005, rec. núm. 143/2005.

Asimismo, cabe señalar que el teletrabajo presenta diversas modalidades, pudiéndose diferenciar entre el teletrabajo desde el hogar y el teletrabajo en oficinas remotas. Dentro de este segundo tipo, se puede distinguir, en primer lugar, entre el teletrabajo en centros de recursos compartidos, esto es, aquellos centros equipados con tecnologías de la información y de la comunicación que concentran en un solo edificio prácticas relacionadas con el teletrabajo. En segundo lugar, se hallan los telecentros u oficinas satélite, que son aquellos lugares que, aunque distantes entre sí, trabajan conjuntamente en un entorno dirigido, de tal forma que una empresa puede tener sus oficinas o departamentos en diferentes lugares, pero trabajando conjuntamente a través de intranets, como los espacios reservados dedicados a los empleados, consultores y clientes de una firma empresarial. En tercer lugar, los telecottage son un tipo especial de telecentro ubicado en zonas rurales, que tiene su origen en acercar las nuevas tecnologías a los habitantes de áreas de difícil acceso. En cuarto lugar, el televillage combina un estilo de vida en el campo con el acceso a las grandes redes de información. Por último, el teletrabajo móvil es el propio de los agentes de seguros, vendedores, consultores, comerciales... es decir, aquellos trabajadores que desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares¹¹.

2.3. Regulación normativa del teletrabajo

En nuestro ordenamiento jurídico no se dispone de una regulación específica del teletrabajo, pues únicamente se cuenta con el actual art. 13 ET, que aunque referido al trabajo a distancia, se puede incardinar en él el teletrabajo. Así, lo define como *aquél 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*. Además, dicho precepto establece, en relación con la prevención de riesgos laborales, en su apartado 4, que *los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo*.

Aparte de esta regulación legal, se dispone de otros textos, pero que no tienen la consideración de vinculantes. Así, a nivel europeo se halla el

¹¹ Purcalla Bonilla, M.A., y Belzunegui Eraso, A., “Marcos Jurídicos y experiencias prácticas de Teletrabajo”, *AS*, n. 18, 2003 (versión online).

Acuerdo Marco Europeo¹², que regula la definición y el campo de aplicación del mismo, su carácter voluntario y diversos aspectos del mismo, como la seguridad y salud señalando que el empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, de tal forma que el empleador debe informar al teletrabajador sobre la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular, sobre las pantallas de visualización de datos. Cabe tener presente que este acuerdo es de carácter no vinculante, pues es fruto de las voluntades de los agentes sociales a nivel comunitario para influir en la negociación colectiva y su aplicación efectiva depende de la voluntad de diálogo social.

En segundo lugar, a nivel interno, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2015, 2016, 2017¹³ también hace hincapié en el teletrabajo en su punto 4 indicando que sería deseable que se negociasen en esta materia “aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.”

En tercer lugar, el Libro Blanco del Teletrabajo en España¹⁴ se conforma como un informe sobre la situación del teletrabajo y su aplicación, y la Nota Técnica de Prevención núm. 412 constituye una guía para la implementación del teletrabajo.

2.4. Regulación jurídica del accidente de trabajo *in itinere*

El art. 156.1 LGSS considera accidente de trabajo *toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*. Tradicionalmente, se ha estimado por parte de la doctrina que de dicha conceptualización, cabe definir tres elementos clave para calificar una contingencia como accidente de trabajo, como son que exista una lesión corporal, que el afectado sea un trabajador por cuenta ajena y que exista una relación de causalidad.

Por su lado, el art. 156.2 LGSS considera como accidente de trabajo el ocurrido “al ir o volver del lugar de trabajo”, intentando cubrir a aquellos accidentes sufridos fuera del lugar y del tiempo de trabajo pero en el cual el trabajador está realizando una actividad, que si bien no constituye de forma estricta parte de la prestación laboral, sin embargo, resulta imprescindible para que ésta pueda tener lugar. En realidad, el accidente

¹² De 16 de julio de 2002, sobre Teletrabajo.

¹³ De 8 de junio de 2015.

¹⁴ De junio de 2012.

Disponible en <http://www.teledislab.es/descargas/libroblancoteletrabajojespana.pdf>

de trabajo *in itinere* tiene un origen jurisprudencial, pues su incorporación al ordenamiento jurídico fue por vía judicial¹⁵, incluso antes de ratificar el Convenio núm. 121 OIT¹⁶.

Esta figura jurídica también ha sido objeto de una intensa ampliación jurisprudencial, estableciendo una doctrina cada vez más flexible¹⁷. La idea básica de esta modalidad de accidente es que éste es de trabajo en aquellos casos en los que no hubiera ocurrido de no haberse ido a trabajar¹⁸.

Tradicionalmente, se ha considerado, según nuestro alto tribunal, que los elementos que configuran el accidente de trabajo *in itinere* son cuatro¹⁹. En primer lugar, se halla el requisito teleológico, según el cual la finalidad última del desplazamiento es el elemento clave para determinar que se está ante un accidente de trabajo *in itinere*. Es decir, el accidente debe sobrevenir al trasladarse el trabajador desde el centro de trabajo a su domicilio o viceversa, de tal forma que debe primar la finalidad laboral del mismo. De esta forma, aquellas interrupciones o desviaciones del trayecto por circunstancias personales o no laborales rompen el nexo causal impidiendo calificar el accidente como de trabajo. No obstante, se ha considerado como accidente *in itinere* aquellos sufridos en circunstancias relacionadas con el trabajo como el sufrido al ir a cobrar el salario²⁰ o por actos sociales como el ocurrido al ir o regresar de una comida de trabajo²¹.

El segundo requisito es el mecánico, es decir, el hecho de que el trayecto entre el domicilio y el centro de trabajo debe realizarse empleando un medio de locomoción razonable que no suponga un grave peligro y que esté autorizado, ya sea de forma expresa o tácita, por la empresa. Por consiguiente, el empresario no puede limitar los medios de transporte si no ofrece otro medio alternativo, o no existe otro público. El trabajador, pues, no puede utilizar un medio de desplazamiento que haya sido razonadamente y fundadamente prohibido por el empresario²². Para determinar la razonabilidad del medio de transporte cabe atender a los

¹⁵ Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas, 2002, p. 175, que cita la STS de 1 de julio de 1954 como la que utiliza por primera vez la expresión “*in itinere*”.

¹⁶ De 17 de junio de 1964, Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

¹⁷ Especialmente tras la STS de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 2315/2012.

¹⁸ Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J.L., *Instituciones de Seguridad Social...*, *op. cit.*, p. 73.

¹⁹ Salomino Saurina, P., “Revisión de los elementos que definen el accidente de trabajo *in itinere*. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2016”, *Diario La Ley*, n. 8299, 2014 (versión online).

²⁰ STS de 21 de diciembre de 1970.

²¹ STS de 21 de mayo de 1984.

²² STS de 24 de enero de 1980.

usos y costumbres sociales, y a las circunstancias concretas del supuesto. Ello ha conllevado a nuestro alto tribunal a admitir como accidente de trabajo aquél sufrido por el trabajador cuando se desplazaba en patinete²³. Obviamente, si el trabajador incumple el código de circulación de forma temeraria o conduce en estado de embriaguez se rompe el nexo causal, aunque cabe tener presente que una simple o mera infracción del mismo no es suficiente para interrumpir dicho nexo.

El tercer elemento configurador del accidente *in itinere* es el cronológico, de tal forma que el accidente debe ocurrir en un tiempo prudencial, inmediato o razonablemente próximo a las horas de inicio o de finalización del trabajo, de forma que el recorrido no puede verse alterado por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales y obedezcan a intereses particulares. Si el retraso en el trayecto estaba justificado se mantiene la calificación profesional del accidente, pues de otra forma se entenderá roto el nexo causal. Así, se ha considerado accidente *in itinere* el sufrido por 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 accidente²⁴, el sufrido por una trabajadora de su domicilio al centro de trabajo cuando se desvió a una gasolinera para repostar²⁵, o el sufrido por un robo con violencia en el trayecto del centro de trabajo al domicilio de la trabajadora²⁶. Por el contrario, no se ha calificado como accidente de trabajo aquél sufrido por un trabajador cuando regresaba a su domicilio ocurriendo en un trayecto “completamente distinto y en sentido inverso a la dirección de su domicilio desde el lugar donde prestaba sus servicios”²⁷. De cualquier forma, también ha sido objeto de ampliación jurisprudencial calificándose como accidente *in itinere* aquél sucedido un domingo por la noche, cuando la actividad laboral del trabajador empezaba a las 8 horas del lunes²⁸, de tal forma, que se admite aun a pesar de que el accidente no ocurre en un margen temporal cercano a la salida o entrada del centro de trabajo, como hasta el momento se venía exigiendo.

El cuarto requisito es el topográfico, lo que implica que el accidente debe ocurrir en el camino de ida o vuelta al centro de trabajo. El art. 156.2 LGSS no exige de forma expresa que se realice desde un determinado

²³ STSJ Cataluña, de 12 de junio de 2014, rec. núm. 618/2014.

²⁴ SSTSJ Andalucía, de 29 de enero de 2015, rec. núm. 124272014; Extremadura, de 10 de febrero de 2000.

²⁵ STSJ Galicia, de 14 de julio de 2015, rec. núm. 997/2014.

²⁶ STS de 14 de octubre de 2014, rec. núm. 1786/2013.

²⁷ STSJ Murcia, de 7 de enero de 2002, rec. núm. 1066/2001.

²⁸ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 2315/2012.

lugar, pero la jurisprudencia declaró en una primera fase que el punto de origen y de destino era el domicilio del trabajador. A pesar de ello, el propio TS ha flexibilizado este requisito al admitir que lo esencial en este elemento topográfico no es salir del domicilio o volver a él, sino al lugar de trabajo o volver a él, por lo que el punto de llegada o de vuelta puede ser o no el domicilio del trabajador en tanto no se rompa el nexo necesario con el trabajo²⁹. No obstante, nuestro alto tribunal ha considerado como accidente *in itinere* aquél ocurrido entre el domicilio familiar y aquél en el que pernocta durante los días laborables de la semana, que es diferente del familiar, sin exigir que sea a la vuelta o ida al centro de trabajo³⁰. Es decir, se ha admitido que el domicilio no tiene por qué ser aquel del que el trabajador es titular, de modo que se ha aceptado la consideración tal del domicilio de los suegros en el que el sujeto estaba residiendo durante el verano³¹ o la segunda vivienda del trabajador³². No obstante, no se ha reconocido como domicilio a estos efectos aquella finca propiedad del trabajador que carece 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”³³, ni el domicilio de su madre al que el trabajador se dirige una vez concluida su jornada laboral para cenar allí³⁴. Respecto del lugar de trabajo, éste no es identificado estrictamente con el centro de trabajo, sino con aquel lugar al que el trabajador se traslada para desempeñar su actividad laboral.

Además, este elemento conlleva que se circule por el trayecto normal y habitual para cubrir el desplazamiento, aunque no tiene por qué ser el más corto, si bien un mínimo desvío no se considera relevante para llegar a romper el nexo causal.

De cualquier forma, el elemento fundamental de esta institución jurídica es que el punto de llegada o de salida ha de ser el lugar donde se preste el trabajo, de tal forma que el domicilio no resulta un elemento esencial, por cuanto el art. 156.2 LGSS no se refiere expresamente a éste. Ello es lo que ha permitido a la doctrina jurisprudencial definir y delimitar lo que debe entenderse por domicilio y la interpretación que cabe dar a éste. En definitiva, la clave no es salir del domicilio o volver al domicilio, sino ir al lugar de trabajo o volver de él.

²⁹ SSTs de 5 de noviembre de 1976; de 8 de junio de 1987.

³⁰ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 2315/2012.

³¹ STSJ Extremadura, de 31 de diciembre de 2013.

³² STS de 2 de mayo de 1997.

³³ STSJ Castilla-La Mancha, de 3 de febrero de 1999, rec. núm. 1348/1998.

³⁴ STSJ Cataluña, de 15 de febrero de 2013, rec. núm. 5964/2012.

3. Aplicación del accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo

Esta nueva modalidad organizativa no dispone, pues, de un marco normativo regulador, de tal forma, que se halla en un vacío legal, especialmente, en materia de prevención de riesgos laborales. Una de las instituciones con las que más problemática se encuentra es en relación con las contingencias profesionales, especialmente, en el caso del accidente de trabajo. Es decir, se trata de determinar si es posible que se aplique toda la construcción judicial realizada en torno al accidente de trabajo *in itinere* en el caso de los teletrabajadores, pues, como es sabido, el concepto legal y doctrinal del accidente de trabajo se sustenta en el accidente ocurrido en el lugar de trabajo, esto es, en el centro de trabajo, y una de las características básicas, como se ha señalado, del teletrabajo es la falta de dicho elemento. Por tanto, se plantea si es posible que los teletrabajadores al no tener que desplazarse para ir al centro de trabajo debido a que trabajan desde su domicilio, no van a sufrir accidentes de trabajo *in itinere*. Es más, la doctrina³⁵ se ha planteado si es posible que estas medidas de flexibilización de la presencialidad van a tener a su favor una reducción de los riesgos profesionales al reducirse los desplazamientos para realizar la actividad profesional. En definitiva, si el teletrabajo va a eliminar el riesgo de sufrir accidentes de trabajo *in itinere*.

El problema se plantea por la confluencia de dos factores clave del accidente de trabajo en esta modalidad de teletrabajo, cuales son el lugar donde se desarrolla la prestación de servicios y el horario. Ambos elementos son determinantes en la dificultad que existe para poder controlar el tiempo y lugar de la prestación de servicios a efectos, pues, de probar la concurrencia de un accidente de trabajo.

Además, por otro lado, esta dificultad se agrava en aquellos casos en los cuales la modalidad de teletrabajo se ejecuta en el propio domicilio del trabajador o cuando se trata de un teletrabajo móvil y off line, planteándose pues la problemática de concretar el momento en el cual el trabajador está desarrollando su labor profesional.

Según la última línea jurisprudencial³⁶, se ha producido una considerable ampliación del concepto de accidente de trabajo *in itinere* en el que cabría considerar que los teletrabajadores también van a ser posibles sujetos afectados por el mismo. Es decir, si se tiene en cuenta que

³⁵ Selma Penalva, A. y Ortiz González-Conde, F.M., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *TL*, n. 1, 2016, p. 135.

³⁶ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 2315/2012.

tradicionalmente esta figura jurídica se ha construido sobre la base de dos elementos clave como son el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador, y con dicha línea jurisprudencial se produce una flexibilización del concepto del domicilio de tal forma que estos dos puntos de inicio y de fin del trayecto han sido desdibujados, cabe precisar lo siguiente.

Por un lado, nuestro Alto Tribunal³⁷ diferencia entre el domicilio del trabajador y el lugar de residencia por razones de trabajo, esto es, aquel domicilio en el que vive únicamente durante los días laborales de la semana, de tal forma que aunque sólo resida en aquel domicilio los fines de semana, éste sigue siendo el domicilio del trabajador propiamente dicho, y ello a pesar de que, como se ha indicado, durante el período laboral se traslade a otro domicilio. Así analiza el concepto de domicilio definiéndolo de forma mucho más flexible y abierta “en el sentido de que no se trata sólo del domicilio legal, sino del real y hasta del habitual, y en general del punto normal de llegada y partida del trabajo, en atención a la evolución que se produce en las formas de transporte y en las costumbres sociales que amplía la noción del domicilio”. De hecho, revisa su anterior sentencia de 29 de septiembre de 1997³⁸ que mantenía una concepción más estricta en la que indicaba que “teniendo en cuenta la evolución que se produce en las formas de transporte y en las costumbres sociales, la noción de domicilio se amplía para incluir lugares de residencia o, incluso, de estancia o comida distintos de la residencia principal del trabajador, y en este sentido la sentencia de 16 de octubre de 1984 considera como accidente *in itinere* el producido en el trayecto hacia el centro de trabajo desde el domicilio de verano, si bien, en todo caso, esta ampliación opera a partir de criterios de normalidad dentro de los que se produce una conexión entre el desplazamiento y el trabajo”. Por tanto, el elemento clave es la voluntad o *animus manendi* de querer continuar residiendo en dicho domicilio, y ello es lo que identifica el domicilio del trabajador.

Por otro lado, atendiendo al art. 3 CC que establece que la interpretación de las normas debe adaptarse a la realidad social, no se puede negar que la crisis económica y la carencia de empleo, unidas a las nuevas formas de organización del trabajo, están imponiendo unas exigencias de movilidad territorial y disponibilidad para desplazarse que obligan a los trabajadores a realizar continuos ajustes y cambios de lugar de trabajo, lo cual no siempre puede corresponderse con cambios de domicilio, especialmente cuando existen intereses familiares y los puestos de trabajo son temporales. Por ello, nuestro tribunal estima que si se quiere respetar la

³⁷ STS de 26 de diciembre de 2013, rec. núm. 2315/2012.

³⁸ Rec. núm. 2685/1996.

voluntad del legislador en estos momentos, debe reconocerse que, en dichos casos, a efectos de determinar el inicio y el fin del trayecto, puede jugar tanto el domicilio del trabajador como la residencia habitual a efectos de trabajo³⁹.

De esta forma, atendiendo a estos argumentos, nuestro Alto Tribunal estima que en estos casos, aun cuando dichos accidentes fueran considerados anteriormente como accidentes no laborales, en los momentos presentes cabe estimarlos como de trabajo, de tal forma que cabe calificar como accidentes de trabajo *in itinere* aquellos accidentes sufridos por el trabajador durante el desplazamiento que tiene como fin el trabajo aunque sea de forma indirecta, esto es, aquéllos sufridos por el trabajador durante el desplazamiento entre dos domicilios – el familiar y el laboral – sin requerir que el accidente se sufra en el trayecto ocurrido entre el lugar de trabajo y el domicilio.

Si se aplica esta flexibilización interpretativa al teletrabajo, podría considerarse que, aunque anteriormente, el hecho de prestar el trabajo en la modalidad de teletrabajo impedía la clasificación del accidente *in itinere* como de trabajo, al desaparecer los desplazamientos entre el trabajo y el domicilio, en los momentos actuales, con estos nuevos criterios interpretativos, resultaría posible que aquellos accidentes ocurridos durante los desplazamientos de los trabajadores serían considerados como de trabajo, como aquellos casos en los cuales el teletrabajador sufre un accidente volviendo o yendo a un segundo domicilio.

No obstante, aspecto totalmente diferente serían aquellos supuestos en los que el teletrabajador no presta sus servicios en su domicilio únicamente, sino que lo presta en diversos centros, compartiendo su domicilio con una segunda residencia, con el domicilio de un familiar o con un telecottage, y en el trayecto entre unos y otros sufre un accidente de trabajo. Cabría plantearse, pues, cuál sería la calificación de estos accidentes. Es decir, se trata de determinar qué consideración cabe dar a los accidentes sufridos por los teletrabajadores que, aprovechando las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información para poder teletrabajar, y que por diversas razones personales o familiares, deciden prestar sus servicios en varias dependencias, sufren un accidente en el trayecto entre dichos centros. En otras palabras, “en virtud de estos desplazamientos ¿podrían surgir nuevas formas de accidentes *in itinere* en el seno del teletrabajo?”⁴⁰.

³⁹ Selma Penalva, A. y Ortiz González-Conde, F.M., *El accidente de trabajo...*, *op. cit.*, p. 145.

⁴⁰ Selma Penalva, A. y Ortiz González-Conde, F.M., *El accidente de trabajo...*, *op. cit.*, p. 146.

De las dos posibilidades – accidente en misión o accidente *in itinere* – que caben para calificar estos sucesos, según la construcción judicial y jurisprudencial no entraría dentro del concepto de accidente en misión, pues no se trata de desplazamientos realizados en interés de la empresa o que forman parte del trabajo del teletrabajador, sino que más bien se trata de desplazamientos realizados por interés personal del propio trabajador.

Al respecto, cabe traer a colación el art. 13 ET cuando hace referencia *al lugar libremente elegido* por el teletrabajador para desarrollar su prestación laboral. Así, cabe preguntarse si está haciendo referencia a la posibilidad de optar por una pluralidad de lugares de trabajo diferentes y cambiantes, o si ello es aplicable también al teletrabajo, pues como es sabido, el art. 13 ET regula el trabajo a distancia.

Según la doctrina científica⁴¹ cabe aplicar el sentido común y, con el fin de ofrecer cierta seguridad jurídica en esta materia, el trabajador que acceda a la modalidad de teletrabajo debería especificar de forma expresa y por escrito cuál va a ser su lugar de prestación de sus funciones, pues si se produce una excesiva flexibilización en la admisión de los lugares de prestación de servicios, podría dar lugar a situaciones de abuso y fraude de ley.

De cualquier forma, cabe indicar que es una cuestión con un debate vivo, puesto que no cabe duda que reconocer la total libertad para elegir el lugar de prestación de servicios puede generar al teletrabajador nuevas modalidades de accidente de trabajo *in itinere*.

4. Conclusión ¿La negociación colectiva como posible solución?

Nadie duda que en la sociedad actual donde se están produciendo unos procesos de cambios y de transformación importantes que afectan a la forma de trabajar, a los hábitos de vida y de trabajo y a los valores y principios de las personas, ha conllevado cambios importantes en las parcelas del Derecho, entre ellas, el Derecho del Trabajo. No obstante, aún quedan aspectos pendientes de respuesta, especialmente en lo que se refiere a los teletrabajadores, pues tras la reforma laboral de 2012, las dificultades de aplicación a esta nueva modalidad de prestación de los servicios de la normativa de prevención de riesgos laborales queda pendiente de resolver creando así un marco de inseguridad jurídica importante⁴².

⁴¹ Selma Penalva, A. y Ortiz González-Conde, F.M., *El accidente de trabajo...*, *op. cit.* p. 148.

⁴² Así lo estima también Sabadell Bosch, M.M. y García González-Castro, G., “La difícil

Aunque el teletrabajo pueda presentarse como una vía para reducir los accidentes de trabajo, especialmente el *in itinere*, el legislador no debería desconocer que esta forma de organización del trabajo no excluye totalmente la posibilidad del trabajador de sufrir contingencias profesionales, por lo que se deberían establecer una serie de medidas concretas en relación a la prevención y actuación frente a estas contingencias que puede sufrir el teletrabajador, perfilando también los contornos del accidente de trabajo.

Además, cabe señalar que en este punto resultaría de especial interés la negociación colectiva, pues ante la falta de una regulación legal, podría tratar con mucho más detalle el teletrabajo y su protección en materia de seguridad y salud laboral. Por tanto, debería impulsarse a la negociación colectiva como el motor clave en la protección de los teletrabajadores, fomentando que los representantes sociales y empresariales acuerden medidas al respecto.

Si se analiza la negociación colectiva al respecto, cabe señalar que si se parte de la escasa implantación del teletrabajo en España, son pocos los convenios colectivos que incluyen previsiones al respecto, y menos en relación con el accidente de trabajo *in itinere*. Clara prueba de ello es que ninguno de los convenios colectivos analizados recoge una regulación completa de esta nueva forma de organización del trabajo, pues los pocos que lo contienen se remiten a la legislación estatutaria estableciendo el derecho de establecer esta modalidad de organización del trabajo, pero sin concretar las condiciones ni la regulación de los accidentes de trabajo⁴³. Otros simplemente se refieren a la posibilidad de establecer el teletrabajo haciendo únicamente hincapié en el deber de confidencialidad de los datos⁴⁴, o en la necesidad de que la facultad organizativa del empresario no quede mermada⁴⁵. En otros se puede encontrar la simple llamada a que se

conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo”, *Oikonomics: Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, n. 4, 2015, p. 38.

⁴³ Convenio Colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia, Resol. de 29 de febrero de 2016; Convenio Colectivo del comercio del metal, Resol. de 4 de abril 2016; Convenio Colectivo del sector de industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceitunas, Resol. de 16 de febrero 2015; Convenio Colectivo del sector de industria, servicios e instalaciones del metal, Resol. de 2 de diciembre 2015.

⁴⁴ Convenio Colectivo del sector oficinas y despachos de Navarra, Resol. de 14 de febrero de 2017; Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Huesca, Resol. de 10 de octubre de 2016.

⁴⁵ Convenio Colectivo provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas, Resol. de 17 de febrero de 2017.

regulen los aspectos en materia de prevención de riesgos laborales⁴⁶ o se remiten a la LPRL para la regulación de las condiciones de seguridad y salud laboral⁴⁷. Son muy escasos aquellos convenios que contienen una regulación un poco más detallada, pero no obstante, ninguno regula la configuración de los requisitos para que los accidentes de esta modalidad organizativa sean considerados de trabajo⁴⁸. Únicamente se puede encontrar algún convenio que expresamente manifieste que los teletrabajadores tienen la misma protección en materia de accidentes de trabajo, señalando que “la persona que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el Acuerdo Individual de Teletrabajo (AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (...) mismos derechos de prevención de la Salud y Seguridad Social, mismas coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc. A fin de hacer efectivos estos derechos frente a los organismos de la Seguridad Social y Mutuas, siempre que le sea requerida por la persona empleada o por sus representantes legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo”⁴⁹.

5. Bibliografía

- Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, Madrid, 2002.
- Aragón Gómez, C., “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid, CCOO y Cinca, 2010.
- Sabadell Bosch, M.M. y García González-Castro, G., “La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo”, en *Oikonomics: Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, n. 4, 2015.
- Cervilla Garzón, M.J. y Jover Ramírez, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, 2015 (versión online).

⁴⁶ Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, Resol. de 18 de mayo 2017.

⁴⁷ Convenio Colectivo del sector de empresas de publicidad, Resol. de 3 de febrero 2016

⁴⁸ XVII Convenio Colectivo general de la industria química, Resol. de 26 de marzo 2013.

⁴⁹ Art. 72 Convenio Colectivo de Repsol Butano, SA, Resol. de 5 de diciembre 2016.

- Pérez de los Cobos, F. y Thibault Aranda, J., *El teletrabajo en España. Perspectiva Jurídico-Laboral*. Madrid: MTAS, 2001.
- Purcalla Bonilla, M.A. y Belzunegui Eraso, A., “Marcos Jurídicos y experiencias prácticas de Teletrabajo”, *AS*, n. 18, 2003 (versión online).
- Purcalla Bonilla, M.A. y Preciado Domènech, C.H., “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *AL*, n. 2, 2013 (versión online).
- Salomino Saurina, P., “Revisión de los elementos que definen el accidente de trabajo *in itinere*. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2016”, *Diario La Ley*, n. 8299, 2014 (versión online).
- Selma Penalva, A. y Ortiz González-Conde, F.M., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *TL*, n. 1, 2016.
- Sempere Navarro, A.V. y San Martín Mazzucconi, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Pamplona, Aranzadi, 2002.

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