
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Parejo Campoy, Paula; Gutiérrez Colominas, David, Dir. Seguridad y salud en el teletrabajo : el accidente de trabajo. 2024. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/308287>

under the terms of the  license

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO: EL ACCIDENTE DE TRABAJO

UAB
**Universitat Autònoma
de Barcelona**

PAULA PAREJO CAMPOY

**TRABAJO DE FIN DE GRADO DE RELACIONES
LABORALES**

Tutor: David Gutiérrez Colominas

Facultad de Derecho

Fecha de entrega: 13 de mayo de 2024

ABSTRACT

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) aborda el tema de la seguridad y la salud en el teletrabajo, examinando específicamente el fenómeno del accidente de trabajo en el trabajo a distancia. A lo largo del trabajo, se analiza la evolución legislativa del teletrabajo en España, haciendo especial hincapié a la reciente Ley 10/2021 del Trabajo a Distancia, su impacto y la definición actual del teletrabajo que esta plantea. Asimismo, se discute sobre las lagunas o imprecisiones que nos ha dejado esta nueva norma y las remisiones normativas de la misma, en especial la del artículo 156 a la Ley General de la Seguridad Social, mediante la cual se procede a analizar la presunción de laboralidad en relación con el tiempo y lugar de trabajo en el contexto del teletrabajo a la luz de importantes sentencias judiciales. Este estudio busca proporcionar una comprensión exhaustiva de los desafíos legales y laborales que surgen en la implementación del teletrabajo, así como propuestas para abordar estos desafíos en el ámbito legislativo y práctico.

Palabras clave: Teletrabajo, Accidente de trabajo, Presunción de laboralidad, Ley 10/2021, Lesión corporal, Nexo de causalidad

The present Bachelor's Thesis (TFG) addresses the topic of safety and health in telecommuting, specifically examining the phenomenon of workplace accidents in remote work. Throughout the paper, the legislative evolution of telecommuting in Spain is analyzed, with particular emphasis on the recent Law 10/2021 on Remote Work, its impact, and the current definition of telecommuting it provides. Additionally, discussion revolves around the gaps or ambiguities left by this new regulation and its normative references, especially Article 156 to the General Law of Social Security, through which the presumption of employment status is analyzed concerning the time and place of work in the context of telecommuting in light of significant judicial decisions. This study seeks to provide a comprehensive understanding of the legal and labor challenges arising in the implementation of telecommuting, as well as proposals to address these challenges in both legislative and practical realms.

Keywords: Telework, Work accident, Presumption of work-relatedness, Law 10/2021, Bodily injury, Causality nexus

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL TELETRABAJO	7
3. LEY 10/2021 DEL TRABAJO A DISTANCIA	13
3.1 DEFINICIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO	13
3.2 REQUISITOS Y ACUERDO DE TRABAJO	14
3.3 DERECHOS DEL TRABAJADOR A DISTANCIA	16
3.4 LAGUNAS, IMPRECISIONES Y REMISIONES DE LA LEY	17
3.5 ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE MEJORA	19
4. PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD: TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO	22
5. CONCLUSIONES	30
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

1. INTRODUCCIÓN

En la última década, el teletrabajo ha emergido como una práctica laboral cada vez más común en el panorama empresarial global. Este modelo de trabajo, definido como la práctica de realizar tareas laborales fuera de las instalaciones físicas de la empresa utilizando tecnologías de la información y la comunicación, y como la Ley 10/2021 de trabajo a distancia como: *“Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”* permite a los trabajadores realizar sus tareas desde ubicaciones remotas, como puede ser su propio hogar u otro país.

El teletrabajo se ha convertido en una realidad cotidiana para muchos trabajadores y empresas, y este cambio en la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales ha sido impulsado por una combinación de avances tecnológicos, cambios en las expectativas laborales y la necesidad de adaptarse a nuevas realidades, como la pandemia de COVID-19.

Como respuesta a la pandemia y al Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, mediante el cual se impuso el confinamiento en sus domicilios a los ciudadanos, y por ende, acudir a sus puestos de trabajo presencialmente, muchas empresas se vieron obligadas a implantar esta modalidad, para poder desarrollar sus actividades de manera habitual, y no ver afectado su desarrollo económico.

Todo y el aumento significativo con la COVID.19, históricamente, el teletrabajo ya había sido adoptado en diferentes sectores y contextos laborales, como son aquellas profesiones más creativas, como los artistas y los roles administrativos y de servicio al cliente. Sin embargo, su popularidad y uso se ha visto incrementado con la disponibilidad de herramientas digitales que facilitan la comunicación y la colaboración a distancia de las que dispone gran parte de la población en la actualidad.

Así, el teletrabajo ofrece una serie de beneficios para ambas partes de la relación laboral. Tanto para empleadores como para empleados. Mientras que, para las empresas, que sus trabajadores teletrabajen puede significar una reducción de costos relacionados con el mantenimiento de instalaciones físicas, una mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado y la posibilidad de acceder a un talento más diverso

y globalizado, para los empleados o trabajadores teletrabajar les ofrece una mayor autonomía y flexibilidad en la gestión del tiempo y una mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Sin embargo, las ventajas que nos proporciona el teletrabajo vienen aparejadas con una serie de riesgos, desafíos y preocupaciones en términos de seguridad y salud laboral. Cuando un trabajador realiza sus tareas fuera de la empresa, de manera remota, se produce una falta de supervisión directa por sus superiores, que puede afectar tanto a su rendimiento en el trabajo como al cumplimiento de las medidas de seguridad de este.

Al igual que en cualquier otro entorno laboral, el teletrabajo está sujeto a riesgos que pueden dar lugar a accidentes o enfermedades laborales, y la falta de supervisión directa y la exposición a factores ambientales no controlados pueden aumentar la probabilidad de incidentes si no se implementan medidas preventivas adecuadas. Los empleadores tienen la responsabilidad legal de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados, independientemente de si trabajan en las instalaciones de la empresa o desde sus hogares. Esto implica cumplir con las regulaciones y normativas específicas en materia de salud y seguridad laboral, incluso en el contexto del teletrabajo.

Además, existe un desconocimiento y una falta de adaptación de la ergonomía del espacio de trabajo en el que desarrolle estas tareas. Trabajar desde casa puede implicar desafíos ergonómicos, como una postura inadecuada o el uso prolongado de dispositivos electrónicos, que pueden provocar lesiones músculo-esqueléticas y otros problemas de salud si no se abordan adecuadamente.

Por otro lado, en cuanto a riesgos encontramos también el aislamiento social. Cabe mencionar que el lugar de trabajo es un espacio de socialización, en los que se interactúa con otras personas, por lo que al trabajar desde casa, los trabajadores no interactúan entre ellos y con sus superiores y por ello no se establecen o se pierden las relaciones y vínculos personales y sociales.

La desconexión digital también es otra de las cuestiones que pueden afectar el bienestar de los trabajadores que operan en entornos de teletrabajo, ya que se desdibuja la fina línea que separa su hogar y lugar de descanso y entorno laboral, pudiendo llegar a desarrollarse problemas como la adicción al trabajo o “workaholism”, definida como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona (Oates, 1968).

En este contexto, por lo tanto, es fundamental abordar de manera integral la seguridad y la salud en el teletrabajo, ya que su importancia radica en la necesidad de salvaguardar el bienestar integral de los trabajadores en un entorno laboral que está experimentando una transformación significativa. A medida que el teletrabajo se consolida como una práctica laboral cada vez más común, es crucial reconocer y abordar los riesgos potenciales que pueden surgir en este contexto, desarrollando medidas preventivas efectivas y garantizando el cumplimiento de las normativas laborales pertinentes.

El presente Trabajo de Fin de Grado se enfoca en el análisis de la seguridad y la salud en el contexto del teletrabajo, centrándose específicamente en la incidencia de los accidentes de trabajo. Los accidentes de trabajo en el contexto del teletrabajo representan una preocupación creciente en el ámbito laboral contemporáneo, ya que cuando un empleado sufre un accidente en su domicilio durante el horario laboral, surgen interrogantes sobre la protección y responsabilidades y su regulación dista mucho de ser ideal en el momento actual.

La motivación principal de este trabajo proviene del ámbito personal y laboral, ya que a finales de 2023 en mi puesto de trabajo se me propuso la posibilidad de acogerme al régimen de teletrabajo para poder compatibilizar mi último año de estudios con mi trabajo como directora de recursos humanos, y al informarme me di cuenta de la poca información y regulación que había respecto a este tema y por ende de la baja protección de la que disponemos los teletrabajadores.

La hipótesis a través de la que se parte es que actualmente en España no se dispone de una regulación efectiva que proteja a los teletrabajadores y que los accidentes de trabajo en el ámbito del teletrabajo es un tema de escasa relevancia, por lo que no existe norma que los regule.

En consecuencia, a través de un análisis exhaustivo de la normativa vigente, la jurisprudencia relevante y la doctrina especializada, se ha pretendido esclarecer los matices jurídicos que rodean al accidente de trabajo en el régimen de teletrabajo y examinar si la regulación actual incluye una protección efectiva de este.

2. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL TELETRABAJO

El trabajo, como lo imaginamos actualmente, ha sufrido múltiples cambios con el paso de las épocas. En las sociedades feudales eran latentes modelos de trabajo puramente manuales, como son los agricultores o los ramaderos. Estos realizaban tareas, que implicaba su presencia en el lugar concreto que se encontrasen las tierras o los animales.

Más adelante con el surgimiento de los gremios y la figura de los artesanos, se empezaron a ver profesiones que no requerían que quien la ejecutase lo hiciese en un lugar concreto, siempre que dispusiese de los materiales y medios para hacerlo, ya que la importancia de la persona radicaba en su habilidad para llevar a cabo el encargo. La producción artesanal, por lo tanto, motivó el nacimiento del trabajo a distancia, de manera que los artistas o menestrales podían realizar o acabar las piezas o encargos fuera de sus locales, de su puesto de trabajo, lo que para la época era todo un cambio.

El paradigma actual, en pleno siglo XXI, está determinado por una sociedad altamente especializada en la que las nuevas tecnologías y los avances tecnológicos que son inherentes a estas tienen un papel fundamental en las prestaciones laborales. Como dice Penalva (2016, pág. 131): *“Las nuevas herramientas informáticas permiten al trabajador dependiente realizar su prestación laboral sin necesidad de ubicarse físicamente en la misma sede de la empresa.”*

En este nuevo contexto tecnológico, empresario y trabajador no tienen la obligación de estar presentes, física y simultáneamente, en el mismo lugar de trabajo, disponiendo ambos de medios para realizar a distancia las tareas asignadas y el control de la correcta realización de estas .

El legislador, por lo tanto, en el último siglo, aunque más concretamente en los últimos 30 años, ha llevado a cabo diversas regulaciones del trabajo a domicilio (como se denominaba en sus inicios en las producciones artesanales), llegando incluso a cambiar la denominación de este a “trabajo a distancia” o “teletrabajo” en la actualidad (que se encuadra mayoritariamente en un sector servicios).

La primera regulación normativa que cabe destacar en el ámbito internacional es la que se lleva a cabo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es decir, desde las Naciones Unidas, que en un intento para combatir la explotación, adoptaron un convenio que regulase los derechos de los trabajadores terciarios. Este es el *Convenio sobre el*

trabajo a domicilio de 1996 (núm. 177), que proporcionó un marco inicial para regular el trabajo a domicilio, estableciendo principios básicos sobre las condiciones de trabajo, la seguridad y la protección social de los trabajadores que realizan actividades desde sus hogares.

El Convenio sobre el trabajo a domicilio de 1996 define a los trabajadores *a domicilio* en su artículo 1.a:

“ La expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, (...) realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración;
- (iii) 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 “

En el mismo año, 1996, la OIT después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, decidieron establecer una recomendación que complementase el Convenio sobre el trabajo a domicilio, y de esta manera se cristalizó la *Recomendación sobre el trabajo a domicilio de 1996 (núm. 184)*.

Esta recomendación parte de la definición de trabajo a domicilios que se establece en el Convenio, brindando una orientación adicional a través de políticas y prácticas para garantizar unas condiciones laborales justas y seguras para los trabajadores a domicilio. Algunos de los ámbitos en los que se centra la Recomendación de forma más amplia es en el control del trabajo a domicilio, la remuneración de los trabajadores y la seguridad y salud en el trabajo.

En 2002, en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Consejo Europeo invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyesen acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

Es así como nace el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo 16 de julio de 2002*, y su relevancia y mención en este trabajo tiene su origen en su punto octavo, en el que se establece que “*Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud*

y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección”.

Hasta este momento, únicamente del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se deducía que el deber de protección que asume el empresario debía extenderse al domicilio del trabajador (u otro lugar que se haya pactado), ya que es lugar donde se prestan servicios, pero no existía ningún precepto que permitiese el acceso al lugar donde se ejecutase el teletrabajo.

Inicialmente, en el derecho interno español, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, revolucionó la tradicional ordenación del trabajo a domicilio a fin de ofrecer un marco legal propio y específico del trabajo a distancia. De acuerdo con esta reforma, el trabajo a distancia quedaba regulado en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Sevila, 2023, pág. 1)

A través de la Ley 3/2012, el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedaba redactado del siguiente modo:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia 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.

Esta ley introdujo cambios significativos en el mercado laboral español, incluyendo disposiciones que facilitan el teletrabajo y flexibilizan las condiciones laborales, lo que fomenta su adopción por parte de las empresas y los trabajadores.

Una primera aproximación a la noción de medidas de protección del teletrabajador, la localizamos en el artículo 13.4 del Estatuto de los Trabajadores, donde se propone 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” (Sevila, 2023, pág. 2).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales aunque no aborda específicamente el teletrabajo, establece los principios generales para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito laboral, incluyendo el trabajo a distancia.

Con anterioridad a la declaración del estado de alarma, en España solo el 4,9 % del total de personas empleadas trabajaban de forma habitual desde casa frente a un 3,5 % que solo lo hizo alguna vez (Montesdeoca, 2023, pág. 209). Es por ello, que en 2020, con la irrupción del COVID-19, el Estado español se vio obligado a promulgar diversos decretos-ley para regular la situación de un gran número de trabajadores afectados por el confinamiento domiciliario y que se vieron obligados a desarrollar esta modalidad de trabajo.

Con la pandemia del Covid-19, el porcentaje de establecimientos que priorizó el desarrollo de la prestación laboral en modalidad de trabajo creció exponencialmente, alcanzando una ocupación del 51,4 % de establecimientos que se acogieron a esta posibilidad (López, 2021, pág. 15).

Así, unas de las primeras regulaciones que se aprobaron a nivel nacional fue el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

A través de este Real Decreto, y de otros posteriores, se instaba a la población española a permanecer en sus domicilios siempre que fuese posible y a reducir sus salidas al exterior. Es por esto, que un gran número de empresas o comercios se vieron obligados a cesar temporalmente sus actividades, mientras que otros, si las características de estos lo permitían, se acogieron a la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia para poder continuar prestando actividad y que el impacto económico no se agravase tanto.

La situación derivada de la crisis sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2, conllevó en primer lugar la aprobación de urgencia del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Este decreto no reguló específicamente el teletrabajo en sí mismo, sino que introdujo disposiciones específicas para regular el teletrabajo de manera temporal, incentivando su uso como medida preventiva para reducir la propagación del virus.

Sin embargo, posteriormente, se promulgó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que sí reguló el teletrabajo de manera más detallada y específica. Este estableció un marco legal específico para regular el teletrabajo en España de manera más permanente, definiendo aspectos como el acuerdo de teletrabajo, la reversibilidad, la compensación de gastos y los derechos de formación.

En el artículo 2 de este Real Decreto, se establecen diversas definiciones. A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:

a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

El Real Decreto-ley 28/2020 estableció las condiciones y los derechos tanto para los empleadores como para los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia. Algunos de los puntos más relevantes incluidos en esta regulación son:

- La voluntariedad del trabajo a distancia y el acuerdo de este: Tanto el trabajador como el empleador deben estar de acuerdo con la realización del trabajo a distancia, no se podrá imponer unilateralmente por ninguna de las partes. Además, la decisión podrá ser reversible de igual manera, por cualquiera de las dos partes, en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el propio acuerdo.
- Igualdad de derechos: Los trabajadores que realizan sus tareas a distancia tienen los mismos derechos que aquellos que trabajan en el lugar físico de la empresa.

- Gastos y medios: Se establece la obligación del empleador de proporcionar, instalar y mantener todos los equipos necesarios para el trabajo a distancia. Además, se regulan los gastos relacionados con el uso de herramientas y medios telemáticos.
- Horario laboral: Se establece la necesidad de definir claramente los límites entre la vida laboral y personal, y se establece el derecho a la desconexión digital.
- Formación y promoción: Los empleadores deben garantizar la formación necesaria para que los trabajadores puedan realizar su labor de manera adecuada desde el teletrabajo.
- Prevención de riesgos laborales: Según el artículo 15 “Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.” Por ello, el empleador debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que trabajan a distancia mediante la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Por último, en época de pandemia, también se decretó el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas. Este decreto estableció disposiciones específicas para regular el teletrabajo en el ámbito de las administraciones públicas, asegurando su implementación efectiva y equitativa en este sector.

Algunas de las novedades que implementó este decreto son las distintas modalidades de teletrabajo, incluyendo el teletrabajo regular, ocasional o esporádico, y el teletrabajo a tiempo completo o parcial.

3. LEY 10/2021 DEL TRABAJO A DISTANCIA

3.1 DEFINICIÓN ACTUAL DEL TELETRABAJO

A pesar de que la adopción de estas medidas eran necesarias para contener y frenar la expansión de la pandemia, su implementación forzosa se tradujo en una suerte de desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras, ya que la situación de urgencia no permitió una regulación prolija que tuviera en cuenta todos los extremos de estas nuevas modalidades de organización de la prestación de servicios. (García, 2022, pág. 96).

Esta situación, se trató de solucionar mediante la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, para trasladar a estas nuevas realidades el carácter tuitivo del derecho del trabajo, ya que se ha podido comprobar que el teletrabajo no va a ser una situación coyuntural, sino que se está instaurando en la sociedad como elemento estructural en muchos sectores.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, Ley 10/2021) aunque trata de dar cobertura a la nueva realidad social, siguen persistiendo lagunas o imprecisiones en su régimen, en la medida que en que como su nombre indica, se centra en el trabajo a distancia, regulando de manera superficial el teletrabajo, para el que por ejemplo, no se ha incluido una regulación específica para determinar la jornada de trabajo, como se analizará más adelante.

Esta omisión no solo afecta a la vertiente que fija las condiciones de trabajo, en sentido estricto, sino que puede alcanzar otras vicisitudes de la relación laboral, como la relativa al accidente de trabajo, cuya regulación no ha sido adecuado a este nuevo escenario y sigue rigiéndose en exclusiva por el artículo 156 de TRLGSS, que remite al «tiempo y lugar de trabajo» para delimitar el ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad de los accidentes (Gala Durán, 2020, pág. 167).

Este aspecto, sobre la remisión a la TRLGSS con relación al «tiempo y lugar de trabajo», será objeto de análisis más adelante, profundizando a continuación en la regulación específica que hace la Ley 10/2021 a través de su articulado.

En primer lugar, cabe hacer especial referencia al artículo 2 de la mencionada ley, que establece unas definiciones sobre trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.

Estas definiciones son las mismas que encontramos en el Real Decreto-ley 28/2020, analizado con anterioridad.

De esta manera, cabe distinguir entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, siendo el primero aquel que permite al trabajador realizar su actividad laboral desde el lugar donde elija, mientras que el segundo se caracteriza por ser un trabajo a distancia que se desarrolla mediante el uso exclusivo o prevalente de medios o sistemas tecnológicos.

Por lo tanto, es importante resaltar, que para poder hablar de teletrabajo es necesario que se den dos elementos, por un lado, la prestación de la relación laboral fuera del centro de trabajo, ya sea en el domicilio o el lugar elegido por la persona trabajado, y por otro, la exclusividad en el desarrollo de esta mediante las tecnologías.

Así podemos ver, que el legislador en su definición del trabajo a distancia se aleja de las directrices que se fijan en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, refiriéndose al lugar elegido por la persona trabajadora. Para mayor redundancia, en la definición por la que se apuesta en esta ley de trabajo presencial, también se hace mención a la posibilidad de que este se realice en otro lugar determinado por la empresa, que no fuese el centro de trabajo.

De esta manera, se entiende, que si las localizaciones en las que se desarrolla el empleo son diferentes al centro de trabajo por voluntad del empresario, no quedaría amparado por la regulación de la Ley 10/2021. (Thibault, 2021, pág. 104).

3.2 REQUISITOS Y ACUERDO DE TRABAJO

El capítulo II de la Ley se centra en el acuerdo del trabajo a distancia. En un primer momento, se dedica el artículo 5 a la voluntariedad, aspecto del que ya se hace mención en el Real Decreto-ley 28/2020.

Así, el presente artículo establece: *“El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”*

A continuación, encontramos el artículo 6 que regula los requisitos que se deben cumplir para acogerse a esta modalidad de trabajo, precisando como el propio nombre del capítulo establece, un acuerdo que se deberá formalizar por escrito con antelación al inicio del trabajo a distancia, ya sea en el contrato inicial o en un momento posterior.

Este acuerdo, como se desprende del artículo 7, debe de tener un contenido mínimo obligatorio, sin perjuicio de una mejora por parte de la regulación de los convenios colectivos. Así, en el acuerdo de trabajo a distancia se deberá incluir:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

3.3 DERECHOS DEL TRABAJADOR A DISTANCIA

Otros aspectos que ha tenido en cuenta el legislador y que se han regulado mediante esta ley son los derechos de la persona trabajadora a distancia, que se encuentran regulados en el capítulo III, en los artículos 9 a 12. Así, el trabajador a distancia, tiene derecho a la formación, a la promoción profesional, a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y al abono y compensación de gastos.

Además, cabe hacer énfasis, en el artículo 13, sobre la flexibilización del horario del trabajador a distancia. De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria a normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla el trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Por otro lado, encontramos en el artículo 14 el derecho al registro horario adecuado. Este es un aspecto fundamental en el contexto de una relación de trabajo a distancia, ya que de alguna manera se debe computar el tiempo de trabajo del empleado, que al no estar presente en el centro de trabajo no puede ser supervisado por sus responsables de manera directa. Por ello, en virtud del artículo 14: “El sistema de registro horario, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.”

Para finalizar con este apartado, creo conveniente mencionar el derecho a la desconexión digital recogido en el artículo 18. En la era de las tecnologías y la digitalización es muy fácil que la fina línea que separa tu vida privada de tus responsabilidades laborales se desdibuje en el contexto de la prestación de una relación laboral en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Recibir y contestar correos, complementar tareas o dirigir a los equipos fuera de tu jornada laboral son aspectos incompatibles con esta desconexión digital pero que en el mundo real se dan de forma habitual en aquellos trabajadores sujetos a esta modalidad de trabajo.

3.4 LAGUNAS, IMPRECISIONES Y REMISIONES DE LA LEY

Como ya se ha comentado y se puede desprender del análisis del articulado de la Ley 10/2021, hay aspectos fundamentales relativos al teletrabajo que se han dejado por regular, como es la jornada laboral del mismo y el accidente de trabajo.

Debido a que en esta nueva ley no se introduce ninguna modificación respecto al accidente de trabajo acaecido durante el desempeño de la actividad laboral en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo, será necesario para su análisis y delimitación acudir a las reglas generales contenidas en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Así, podemos hablar que se produce una remisión al artículo 156 LGSS en materia de accidentes de trabajo durante el teletrabajo.

Este artículo, en su apartado 1 establece: *“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*. Por lo tanto, de este redactado se desprende que se deben dar dos elementos, una lesión corporal y un nexo causal.

En cuanto a la lesión corporal, es múltiple la **jurisprudencia** que la ha interpretado de manera amplia y flexible, incluyendo dentro de estas lesiones corporales no solo los daños físicos ocurridos durante la realización del trabajo, sino también aquellas enfermedades comunes desarrolladas o agravadas en virtud de este.

Cabe mencionar en esta línea, que encontramos también una amplia gama de doctrina judicial, como es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 2951/2019 de 10 diciembre de 2019 (JUR\2020\200207): *“El hecho de que la lesión tenga etiología común no excluye que el trabajo pueda ser factor desencadenante, por ser “de conocimiento común que el esfuerzo de trabajo es con frecuencia un factor desencadenante o coadyuvante en la producción del infarto de miocardio”*”.

Además, esta presunción de laboralidad ya se implantó por el Tribunal Supremo en su sentencia de 8 de marzo de 2016 (rec. 644/15) en la que considerara que los antecedentes médicos del sujeto son insuficientes para acreditar el carácter común y preexistente de la enfermedad sufrida.

Por lo tanto, como establece la jurisprudencia, en el concepto de lesión corporal, no se debe incluir únicamente las lesiones típicas producidas por la acción súbita y violenta de

un agente exterior, sino también a las producidas por un deterioro lento y progresivo, típico de las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos. (STS 15 de junio de 2010 (rec. 2101/09); 23 de junio de 2015 (rec.944/14).)

En cuanto al nexo causal, es decir, la relación de causalidad entre la lesión sufrida y el trabajo, se codifica en la ley mediante la fórmula «con ocasión o por consecuencia».

Como se desprende del artículo, el nexo causal no se requiere que la lesión se produzca necesariamente y de manera única “por consecuencia” del trabajo, sino que también se permite que el daño sea producido “con ocasión” de este, es decir, convirtiendo el trabajo en una condición para que se produzca el daño, pero no una causa en sentido estricto.

Por ello, como se refleja en la Sentencia del Tribunal Supremo del 7 de febrero de 2001: “No sólo debe producirse la lesión si no que esta debe estar relacionada con el trabajo que se ejecute por cuenta ajena, bien porque el mismo sea el origen directo e inmediato de la lesión, bien porque la contingencia sobrevenga con motivo de ese mismo trabajo”

Asimismo, según la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 3690/1999 de 28 de septiembre de 2000 (RJ 2000\9649) para la unificación de doctrina, se establece que no existen unas reglas fijas y exactas para declarar la existencia del nexo causal, sino que el órgano judicial deberá atender y valorar las especialidades y las circunstancias de hecho que concurren en cada caso concreto.

De esta manera, es importante mencionar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 988/2022 del 25 de febrero de 2022 sobre una trabajadora en régimen de teletrabajo en su domicilio, con una jornada laboral flexible (dentro de unos parámetros horarios fijados) que durante su jornada laboral al coger una segunda pantalla de un estante sufre un dolor en el hombro izquierdo.

Esta sentencia establece que al no acreditarse que las lesiones de la trabajadora tengan relación con el trabajo (y por lo tanto con un accidente de trabajo) ya que, todo y que la mujer estaba teletrabajando no se puede demostrar que el problema con su hombro ocurriera en su domicilio, puesto que los correos electrónicos que presentaba la actora como prueba, mediante cualquier aplicación de telefonía móvil se pueden enviar desde cualquier lugar, así como tampoco se logra acreditar que la lesión sufrida sea como consecuencia de mover un segundo monitor y no realizando otras tareas ajenas al trabajo, no se puede entender la relación de causalidad.

Por lo tanto, para apreciar que se ha roto este nexo causal, se admiten las excepciones de fuerza mayor, dolo o culpa grave del trabajador, la intermediación de un tercero ajeno a la actividad desarrollada y cualquier otra circunstancia que tenga suficiente valor probatorio para demostrar que la lesión producida no guarda relación alguna con el trabajo realizado. En definitiva, este precepto junto con la interpretación de la doctrina y la jurisprudencia apuestan por una opción de máximos, en la que se ofrece una amplia cobertura, que puede llegar a recoger prácticamente cualquier accidente de trabajo o enfermedad que se produzca en el ámbito del teletrabajo siempre que se cumplan el resto de requisitos que establece el artículo 157 LGSS.

3.5 ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Desde un punto de vista crítico, considero que la Ley 10/2021 fue fruto de una necesidad imperiosa de regulación del teletrabajo provocada por la pandemia de la Covid, lo que se tradujo en una ley que regulase los aspectos más básicos o llanos de este y pudiese dar cabida a los problemas que se plantearon a lo largo del confinamiento.

De esta manera, creo que actualmente, transcurridos tres años desde la finalización del estado de alarma y habiéndose estabilizado la situación sanitaria, se debería haber impulsado una propuesta de nueva ley que regulase de manera exclusiva el teletrabajo y que incluyese ciertas modificaciones para adaptarse mejor a la realidad social actual.

El primero de los aspectos en los que creo que esta ley ha quedado desfasada es en relación con el teletrabajo. Como se ha comentado, la ley se centra en el trabajo a distancia, y en sus primeros artículos establece las definiciones y, por lo tanto, las diferencias entre trabajo a distancia y teletrabajo (y por ende los requisitos que deben cumplirse para que se den cada uno de ellos).

Bajo mi criterio, actualmente es necesario ya sea una ley que regule de manera distintiva el teletrabajo o una ampliación normativa en la presente ley, mediante la incursión de un capítulo que se centre solo en este. Esto es debido, a que la actual ley, únicamente muestra énfasis en que el teletrabajo es aquel desarrollado fuera del local de trabajo y mediante medios tecnológicos, pero considero que de manera muy superficial.

A lo largo de este estudio, y a través de las lecturas que he llevado a cabo, y de los pensamientos de ciertos autores, he podido descubrir que el teletrabajo no se puede

considerar como un concepto único, sino que en función del régimen, de la intensidad o de la habitualidad en la que se desarrolle, existen diversos tipos de teletrabajo.

Así uno de los aspectos que no se regulan en esta ley son los diversos tipos de teletrabajo, estableciéndose las mismas normas para aquellos trabajadores que teletrabajan solamente de forma ocasional o esporádica, de los que su régimen es exclusivo de teletrabajo, o incluso aquellos que pueden disponer su jornada laboral con completa flexibilidad, decidiendo de manera libre en qué momentos teletrabajan y cuando acuden de manera presencial a su puesto de trabajo. En relación con este último grupo, creo además, que es un grupo que debería gozar de cierta regulación y protección normativa adicional, debido a los múltiples problemas que puede generar su régimen.

Por ello, creo que el papel que debería jugar la Inspección de Trabajo debería cobrar más importancia en relación con el teletrabajo. A lo largo de la ley se establecen obligaciones para el empresario, como es el acuerdo de trabajo y el registro horario, que creo que son elementos que con anterioridad al inicio del régimen del teletrabajo y durante el desarrollo de este deberían ser analizados por la inspección de trabajo.

Que la inspección se encargará de la aprobación del acuerdo de trabajo y tuviese acceso a los sistemas de registro horario y a la documentación relacionada con este en casos de accidentes o enfermedades desarrolladas durante el teletrabajo creo que sería una pieza fundamental a la hora de proteger de manera efectiva a trabajadores y empresarios frente a los sucesos que puedan ocurrir.

Además, las autoridades competentes podrían implementar mecanismos de vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el teletrabajo, mediante la implementación de obligatoriedad de formaciones específicas para los teletrabajadores y el control de la labor empresarial en este ámbito.

En cuanto a la resolución de las lagunas e imprecisiones que contiene la Ley 10/2021 y sus remisiones a la LGSS, creo que la línea interpretativa de la doctrina judicial y la jurisprudencia es adecuada, ya que encontramos que siguen una interpretación generosa tanto de las lesiones corporales como del nexo causal, pero sin establecer unas directrices de obligado cumplimiento, debiéndose analizar cada una de las casuísticas concretas y los elementos que se den en ellas para poder encajarlos en el accidente de trabajo recogido en el artículo 156 LGSS

Aun así, considero que una reforma de la Ley 10/2021 (como se insiste a lo largo de este trabajo) sería favorable para el conjunto de la sociedad, con especial relevancia en trabajadores y empresarios. El hecho de que una ley relativamente nueva y dirigida a regular el trabajo a distancia, contenga lagunas como la regulación de la jornada de trabajo o de las contingencias profesionales durante el desarrollo de este, creo que es un error que conviene paliar.

Esta reforma legislativa, además de los puntos ya mencionados, debería contener también una regulación específica para el accidente de trabajo y las contingencias profesionales. De esta manera, se debería establecer un articulado concreto que fijase que se entiende por accidente de trabajo y por enfermedad profesional acaecida en el teletrabajo, estableciendo de manera clara cuáles son los elementos o requisitos que harán que hablemos de accidente de trabajo o por contra, accidente común.

Incluso, de manera similar a la regulación del accidente laboral y las enfermedades profesionales del artículo 156 LGSS, puede ser interesante incluir un listado o tabla que recoja aquellas accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que son susceptibles de producirse de forma habitual, como puede ser el síndrome del túnel carpiano, los dolores lumbares o las lesiones de las extremidades superiores. Es decir, aquellas contingencias que de manera clara e inequívoca son provocadas por el régimen del teletrabajo.

4. PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD: TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO

La presunción de laboralidad implica que se considera que existe una relación laboral entre una persona que presta un servicio por cuenta de otra y la persona que recibe ese servicio a cambio de una remuneración. Esta presunción se basa en la existencia de elementos como la subordinación, la retribución, la ajenidad y la organización y dirección del empleador.

En el ámbito laboral, cuando se presenta un daño o lesión relacionada con el trabajo, la presunción de laboralidad establece que se presume la concurrencia de los elementos necesarios para determinar que este menoscabo sufrido por el trabajador es imputado como contingencia profesional, es decir como accidente de trabajo o enfermedad profesional, con todas las ventajas para la persona trabajadora que esto conlleva.

Así, el artículo 156 de la LGSS puntualiza en su apartado 3: *“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”*.

Esta presunción iurus tantum a falta de regulación específica por la Ley 10/2021 es aplicable también en el ámbito del trabajo a distancia o del teletrabajo. Es por ello que es importante afirmar, que esta presunción de los accidentes de trabajo ocurridos “en tiempo y lugar de trabajo”, se deberá aplicar siempre y sin ninguna excepción, cualesquiera que sean las características de la prestación de servicios concretas, ya que la ley es clara, estableciendo una presunción con vocación de generalidad, sin condicionarla a excepciones o limitaciones de ninguna clase, salvo las expresamente previstas por el legislador.

Así, independientemente de que la actividad laboral del sujeto se desarrolle en las instalaciones de la empresa, en centros de trabajo móviles o itinerantes, en un telecentro, o en el domicilio de la propia trabajadora, no influye en la aplicación de la presunción, que surtirá todos sus efectos independientemente de cuál sea el lugar de prestación de servicios (Penalva, pág. 143).

Por lo tanto, deberá de ser el empresario o la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social en estos casos quien debe probar, que el accidente de trabajo no se ha producido como resultado o en ocasión del mismo, y por lo tanto, romper con esta presunción de laboralidad. Esto se transforma en una tarea de lo más compleja, sobre todo en aquellos casos en los que el régimen de teletrabajo se lleva a cabo desde el domicilio del trabajador,

puesto que como es de saber, está protegido mediante el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio, recogidos en el artículo 18 de la constitución española.

El binomio jurídico-laboral conformado por los conceptos de tiempo y lugar de trabajo forma parte de una discusión constante tanto por la doctrina laboralista como por la jurisprudencia, y es por ello que creo importante tener en cuenta que se entiende actualmente por “tiempo y lugar de trabajo”.

El primero de los términos que vamos a analizar es el relativo al lugar de trabajo. Dentro del contenido mínimo del acuerdo de trabajo del artículo 7 de la Ley 10/2021 se señala que se deberá pactar el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo de este, pudiendo ser por lo tanto, el domicilio de este o cualquier otro lugar. Por otro lado, en el artículo 16 de la misma ley se recoge: “La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.”

Por lo que, en virtud de estos dos artículos, se entiende que el lugar de trabajo será aquel escogido en el acuerdo de trabajo a distancia y que no podrá extrapolarse a toda la residencia o morada en la que se ejecute.

A mi parecer, esta limitación a del lugar de trabajo a la “zona habilitada para la prestación de servicios” ciertamente restrictiva llegaba a contradecirse con el artículo 156.3 LGS, por lo que creo conveniente acudir a la jurisprudencia y doctrina.

De esta manera, cabe señalar la Sentencia núm. 297/2022 del Juzgado de lo Social de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (JUR 2022 348820). Esta casuística se caracteriza por el accidente que sufrió una teleoperadora en su domicilio durante su jornada laboral al salir del baño, por el que se lesionó el codo y la parrilla costal.

En un primer momento, se declara a la trabajadora en situación de incapacidad temporal por accidente no laboral, ya que se entiende que al no estar está sentada frente a su ordenador, no cabe hablarse de lugar de trabajo, de manera que la protección que brinda la norma no debe extenderse a lo ocurrido en cualquier parte del domicilio.

El juzgado de lo Social de Cáceres sin embargo, declara que la contingencia de la incapacidad temporal de la trabajadora es imputable a accidente de trabajo. Así, señala la Sentencia que *“nadie pondría en tela de juicio la oportunidad de considerar accidente de trabajo el sufrido por un empleado en idéntica circunstancia si trabajase en una fábrica, oficina o tienda. Aquí no hay circunstancia relevante que permite reconsiderar la*

conclusión del razonamiento. La obligada visita al aseo para atender una necesidad fisiológica, constante el desempeño de la jornada laboral, no puede enervar la presunción legal”.

De la misma manera y siguiendo el mismo sentido, cabe hablar de la Sentencia núm. 980/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (JUR 2022 375691). En este caso, se analiza el caso de un teletrabajador que, durante su jornada laboral, acude a la cocina a coger una botella de agua y al salir se resbala, ocasionándole lesiones en la mano izquierda.

El Juzgado de lo Social calificó el suceso como accidente no laboral al entender que no fue un accidente con ocasión del trabajo ya que no se estaba ejecutando ninguna tarea profesional, sino que estaba en la cocina, que no era su lugar o espacio habilitado para la prestación de servicios.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid por su parte, considera: *“La resolución de instancia hace una interpretación un tanto mecanicista y estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo. Viene a defender que coincide con el puesto concreto que físicamente ocupa. En este caso, constituido, básicamente, por una mesa, una silla y un ordenador en su domicilio particular. Por tanto, todo lo que sea separarse del mismo lo despoja de laboralidad. Pero que coyuntural o definitivamente su labor se ejecute en esas circunstancias no excluye una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría si se desarrollaran en el "domicilio" de la empresa. Sería el caso de cuando se deja temporalmente dicho puesto y se sufre una caída, por ejemplo dirigiéndose al WC o en su interior; o cuando se desplaza a un lugar habilitado por la empleadora para servirse una bebida y/o un producto alimenticio. Es decir, son actividades normales en la vida laboral y que como jurisprudencialmente se afirma "comporta siempre la exigencia de un factor de "ajenidad" en la producción del suceso lesivo”.*

De esta manera, parece que los criterios seguidos por los tribunales tienden a equiparar el lugar de trabajo con el domicilio o el lugar escogido por el trabajador en cuestión, o como mínimo a incorporar dentro del concepto de “lugar de trabajo” las estancias colindantes y las que permitan satisfacer necesidades básicas y accesorias a la actividad que se desempeña, es decir, las actividades normales y necesarias de la vida laboral.

El segundo elemento que cabe analizar es el “tiempo de trabajo”, ya que también viene exigido en el artículo 156.3 LGSS como requisito para que se presuma la laboralidad en el caso de un accidente de trabajo.

De conformidad con el artículo 7 c) de la Ley 10/2021, analizado con anterioridad, el horario de trabajo y, en su caso, las reglas de disponibilidad se encuentra recogido dentro del contenido mínimo obligatorio que deberá contener el acuerdo de trabajo a distancia entre empresario y trabajador.

Esta obligación proviene del apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores que fija: “La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Dicha disposición del Estatuto de los trabajadores debe tenerse en cuenta en relación con el artículo 13 de la Ley 10/2021 sobre el derecho a la flexibilización horaria del trabajador, de manera que todo y que la empresa debe garantizar este registro horario, el trabajador a distancia podrá flexibilizar su horario de trabajo y adaptarlo a su disponibilidad y necesidades.

Resulta, por tanto, obligatorio establecer un horario, y dentro de ese horario lo que resulta potestativo es, según el artículo 7, establecer las reglas de disponibilidad, que deben entenderse como un espacio de tiempo dentro del horario en el que el trabajador debe encontrarse desarrollando su actividad laboral (Visconti, 2021, pág. 193).

En cuanto al tiempo de trabajo, se puede decir que en virtud de la regulación de este, que permite desde el establecimiento de un horario de teletrabajo fijo hasta el disfrute de un horario flexible nos lleva en la práctica a una pluralidad de supuestos distintos en función de la modalidad de teletrabajo que hayan escogido empleador y empleado y las necesidades productivas de la empresa.

Como es de esperar, calificar un incidente como accidente de trabajo en los casos de aquellos trabajadores que gozan de máxima flexibilidad y disposición de su jornada laboral resulta una labor bastante más complicada que en aquellos que realizan siempre el mismo horario.

Esto es así, porque si no se establece reglas de disponibilidad obligatoria en el acuerdo de trabajo a distancia y se permite la flexibilidad dentro de la franja horaria señalada en el acuerdo, nos encontramos con una dificultad añadida a la hora de determinar si estamos

ante un accidente de trabajo porque el teletrabajador tendrá que acreditar que estaba en tiempo de trabajo cuando sufrió el accidente (Izquierdo, 2023, pág. 5).

Para ello, es útil el registro horario obligatorio que se establece en el artículo 14 de la Ley 10/2021, que en aquellas modalidades de teletrabajo más flexibles, se convierte en un instrumento básico para saber si el trabajador estaba efectivamente en tiempo de trabajo o no. Por eso, es necesario que se registre tanto el momento de inicio como el de finalización de la jornada, e incluso si hubiese varios momentos al largo del día (a causa de un horario partido) que se registren cada uno de ellos.

A efectos prácticos, la obligación de registro horario ha de proporcionar un apoyo decisivo porque ha de presumirse que la información contenida en el registro es veraz y, salvo prueba en contrario, de ella debe extraerse el tiempo de trabajo que ha de computar con efectos diversos, entre ellos el alcance de la presunción de accidente de trabajo (Cardo, 2023, pág. 148).

No obstante, la Sentencia núm. 6963/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de abril de 2021, ha concluido que *“el hecho de no cumplir por el empresario su obligación de registro horario supone, conforme a las reglas de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC), la existencia de una presunción a favor de la persona trabajadora, considerándose suficiente que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias”*.

Por lo tanto, en un hipotético caso en el que registro horario no se llevase a cabo o tuviese algún defecto en un día en que desafortunadamente un teletrabajador sufriera un accidente, como es responsabilidad del empresario llevar esto a cabo, se presumirá la laboralidad siempre que el trabajador puede demostrar que en ese momento estaba trabajando, ya fuese fuera de su horario habitual, imputando el trabajo como horas extras. Aun así, es importante acudir a jurisprudencia y doctrina, para ver cómo resuelven los tribunales los casos concretos, en relación con el tiempo de trabajo, ya que una interpretación demasiado espléndida puede llegar a suponer un riesgo, puesto que cualquier incidente padecido por un trabajador en régimen de teletrabajo lo imputaría como accidente de trabajo para así beneficiarse de las bonificaciones de las prestaciones. El Tribunal Supremo de forma general en la modalidad de trabajo presencial en el centro de trabajo es bastante flexible en cuanto a la estimación como tiempo de trabajo cuando el accidente ocurre en el lugar de trabajo. En cambio, en el caso del teletrabajo, las escasas

sentencias que se han pronunciado sobre accidentes de trabajo son ciertamente más restrictivas.

En esta línea, creo considerable mencionar la Sentencia núm. 812/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 3 de febrero de 2023, que es muy significativa en este ámbito ya que pone de manifiesto la importancia que tiene registrar adecuadamente la jornada de trabajo para que quede constancia de la actividad laboral.

En este supuesto la problemática analizada es si el infarto de miocardio sufrido en el baño de su domicilio por un trabajador se puede considerar accidente de trabajo o no. La jornada laboral de este trabajador se estableció de 9 a 18 horas, pero existía un acuerdo para flexibilizar el comienzo y el final de su jornada 1 hora, por lo que podía conectarse entre las 8 y 10 h.

El trabajador sufrió el infarto sobre las 9:40 horas del día 4 de febrero de 2021, día del cual no existe conexión del trabajador al sistema de la Compañía según el registro horario, por lo que se entiende que no llegó a iniciar su jornada de trabajo, todo y que sus familiares afirman que momentos antes de acudir al baño, estaba delante de ordenador trabajando.

La parte actora, en este caso la viuda del trabajador, alega que durante todo el mes anterior, el fallecido comenzó su jornada cerca de las 9 horas, incluso antes. Pero, según el juicio del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, esto resulta insuficiente para concluir que existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano. “Así, la conducta observada en un mes concreto por mucho que fuera el anterior, no es suficiente para demostrar la habitualidad pretendida, necesitaríamos que el período a contrastar fuera superior”. Por todo esto, finalmente el tribunal considera que el accidente sufrido por el trabajador no tiene la consideración de accidente laboral, sino de contingencia común.

Una vez explicada la línea interpretativa de la jurisprudencia y la doctrina sobre la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS, debo hacer varios apuntes al respecto. Como he expuesto a lo largo del trabajo, la necesidad de una reforma legislativa en relación con el teletrabajo es clara, no solo interviniendo en aspectos comentados ya como los diversos regímenes en los que se puede dar o poner de relieve el papel de la inspección de trabajo, sino también en relación con la presunción de laboralidad.

Disponer de una normativa en la que figurase que se debe entender por los conceptos de tiempo y de lugar de trabajo supondría un gran avance en materia de derecho laboral y a

su vez reduciría el volumen de carga de los tribunales, que no tendrían que pronunciarse ante las diversas casuísticas.

De este modo, se podría mejorar la presunción de laboralidad mediante una definición clara y precisa de qué se entiende por tiempo y lugar de trabajo, a efectos de accidentes de trabajo, debiendo el legislador recoger los diversos elementos de la jurisprudencia y la doctrina en un artículo de la ley.

A mi parecer, uno de los requisitos indispensables del acuerdo de trabajo debería ser acotar en qué espacios o estancias podrá o deberá el trabajador realizar el teletrabajo. Esto no implica limitar únicamente el trabajo a una “zona habilitada para la prestación de servicios”, sino que incluir en este acuerdo de trabajo los diversos domicilios, locales e incluso estancias en las que el trabajador tiene intención durante la duración del acuerdo de desarrollar el trabajo, quedando protegido en caso de sufrir un accidente en alguno de ellos.

De igual manera, mediante esta delimitación de estancias o domicilios, un accidente ocurrido en el garaje, en el domicilio de un vecino o en la cafetería, quedaría automáticamente excluido de lugar de trabajo, puesto que son lugares en los que potencialmente no tiene sentido desarrollar este, excepto que ya se dispusiese en el acuerdo de trabajo.

Aun así, creo que la propia ley debería ser también la que regulase aquellos accidentes sufridos en estancias colindantes o que permitan satisfacer necesidades básicas y accesorias a la actividad que se desempeña, puesto que poco sentido tiene que se considere accidente de trabajo la lesión producida por un teletrabajador en su cocina mientras preparaba la cena para la familiar.

En cuanto al tiempo de trabajo, ha quedado claro que es un aspecto ciertamente más complejo de regular, y el propio Supremo no acaba de seguir una línea clara, puesto que todo y ser bastante generoso en algunos casos, hay en otros que si el registro horario no muestra pruebas evidentes de la conexión del trabajador no le da la protección a este.

Es por ello, que considero que los teletrabajadores deben disponer no solo de sistemas de registro horario que recojan el inicio y final de su jornada laboral, sino también de sistemas que registren el tiempo de conexión y de inactividad del trabajador al sistema informático habilitado para llevar a cabo sus funciones.

Mediante este registro virtual, se daría una doble protección al trabajador, de manera que si no has accedido al registro horario pero si estás conectado al sistema de la empresa, se

podrá demostrar que efectivamente estabas trabajando, o viceversa. Del mismo modo, aquellas pausas de actividad prolongadas e injustificadas, en las que se sufran accidentes que no estén relacionados de manera inmediata con el trabajo o con las necesidades básicas de las personas, podrán considerarse de manera automática accidentes domésticos.

5. CONCLUSIONES

Durante la realización de este trabajo se ha procedido a la exploración de la normativa actual en España sobre el teletrabajo para así poder examinar si la regulación actual incluye una protección efectiva de este.

En este punto, podemos afirmar que la regulación del trabajo a distancia, y en consecuencia del teletrabajo ha ido sufriendo a lo largo del siglo XX una lenta y progresiva evolución, que se aceleró como respuesta a la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, y el confinamiento que se decretó a causa de este.

Durante esos meses en los que gran parte de la población debió permanecer en sus domicilios, fueron muchas las empresas que apostaron por implantar un régimen de teletrabajo, dejando a la vista la falta de regulación de este y la necesidad normativa latente en aquellos momentos.

Así se cristalizó la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, que recoge regulación ya prevista en diversos instrumentos, como es el Estatuto de los trabajadores que establece el derecho a la adecuada protección de estos en materia de seguridad y salud en el trabajo o el Real Decreto-ley 28/2020 impulsado durante la pandemia, que por primera vez establece una definición y por ende distinción entre lo que se entiende por trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.

Por lo tanto, actualmente, la diferencia entre estos conceptos radica en el lugar de prestación del servicio y los medios utilizados para llevarlo a cabo. Entendemos por trabajo a distancia aquel que se presta fuera del centro de trabajo, habitualmente en el domicilio de la persona trabajadora, aunque este puede decidir otro lugar. Por otro lado cabe hablar de teletrabajo, que está definido como el trabajo a distancia en el que debe darse un elemento fundamental: *el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia trata de dar cobertura a la nueva realidad social, incorporando ciertos requisitos (gran parte ya presentes en normativas anteriores), como la voluntariedad del trabajo o el acuerdo de trabajo a distancia, dentro del que deberá establecerse como contenido mínimo obligatorio el horario de la persona trabajadora y el lugar escogido para el desarrollo del trabajo, entre otros aspectos.

Aun así, todo y el esfuerzo por el legislador de regular la situación, es patente que la ley cuenta con numerosas o excesivas lagunas e imprecisiones, a causa del contexto de urgencias y necesidad en el que se debió promulgar, que no permitió dedicarle el tiempo indispensable a su análisis y desarrollo.

El primer matiz que se debe mencionar, es que como indica el propio título, nos encontramos ante una ley que regula el trabajo a distancia, no el teletrabajo, por lo que esto deja entrever la falta de regulación respecto al segundo. De esta manera, mientras que el trabajo ejecutado fuera del centro de trabajo de la empresa goza de cierta protección normativa, aquel que se lleve a cabo eminentemente mediante medios tecnológicos carece regulación legal específica

No obstante, cabe indagar en otros aspectos para poder afirmar de manera rotunda que la ley no brinda una protección efectiva a los teletrabajadores. Así es que, la remisión al artículo 156.1 de la Ley General de la Seguridad Social en materia de accidentes de trabajo, demuestra de nuevo la falta de regulación en esta materia.

Dicho artículo establece que para poder considerar que se ha producido un accidente de trabajo en el régimen del teletrabajador, se deberán dar dos elementos, una lesión y un nexo causal. Debido a las especialidades del régimen del teletrabajo, los tribunales han debido pronunciarse en múltiples ocasiones, para fijar los criterios a los que se deben ajustar las diferentes casuísticas para entender que efectivamente se dan estos elementos. Aun así, la naturaleza del teletrabajo y de los accidentes acaecidos durante este dificulta la labor interpretativa de los jueces, al no disponer de una regulación concreta para estos supuestos.

De igual modo, los vocablos “tiempo y lugar de trabajo” contenidos en el apartado 3 del mismo artículo, que se exigen para que se de la presunción de laboralidad, no se encuentran delimitados, ni tan solo adaptados a la prestación de servicios en un régimen de teletrabajo, generando un sinnúmero de problemas a la hora de encajar los diversos incidentes sucedidos en el domicilio (u otros locales) por el trabajador.

Todo y que la labor de los tribunales, una vez más, es decisiva a la hora de determinar si el accidente se produce en tiempo y lugar de trabajo, en múltiples ocasiones conectar los casos con dichos términos presenta ciertas complicaciones.

De forma general, las salas interpretan de forma amplia o extensiva, encajando en el “lugar de trabajo” no tan solo aquellas zonas habilitadas para el teletrabajo, sino estancias colindantes u otras del hogar en la que se desarrollen aquellas necesidades básicas o vitales del ser humano, de manera similar a lo que sucede en el centro de trabajo, en el que puedes sufrir un accidente un tu tiempo de descanso en la cafetería o en el aseo.

Esto supone un beneficio para el trabajador, puesto que difícilmente se le imputará como contingencia común aquel accidente sufrido en su domicilio durante el teletrabajo, y por lo tanto, podrá disfrutar de la prestación relativa a las contingencias profesionales, con el incremento salarial que este supone en relación con las comunes.

A su vez, supone un perjuicio para las empresas, que deberán soportar el pago de prestaciones en casos confusos o enrevesados, en los que no se puede afirmar con rotundidad que el accidente sea a causa del trabajo, pero se haya dado en el domicilio del trabajador.

Pero, en relación con el “tiempo de trabajo”, la doctrina y jurisprudencia es ciertamente más restrictiva, otorgándole un papel fundamental al registro horario de la jornada, y dejando a un lado la cotidianidad de los actos y de la jornada si en ocasiones concretas el trabajador no ha fichado o registrado el inicio de esta.

Una vez más, considero que es clara la necesidad de unificar criterios, apostando ya sea por una interpretación más amplia o en su caso más restrictiva, pero que establezca unos parámetros claros. Por ende, es indiscutible la necesidad de reforma legislativa en materia de teletrabajo, ya sea mediante la introducción en la actual ley 10/2021 de trabajo a distancia de todo un capítulo relativo al teletrabajo, o por medio de una nueva ley, que regulase de forma exclusiva este.

A mi parecer, apostaría por la segunda opción, ya que como se ha comentado a lo largo de este estudio, no son pocos los aspectos que se deben de regular o modificar. Esta nueva ley sobre el teletrabajo debería contener además de la definición del mismo de forma genérica, la previsión de los diversos tipos de teletrabajo que se pueden dar, en función de la flexibilidad.

Así, aquellas modalidades de absoluta flexibilidad, en las que es el propio trabajador, quien en virtud de sus necesidades, decide qué días y en qué horario se conectará a prestar

servicio, con total libertad y sin que se de ninguna imposición empresarial, deberán gozar de una protección adicional por el legislador.

Por otro lado, mediante esta nueva ley, sería interesante otorgarle un papel de mayor importancia a la inspección de trabajo, mediante labores que permitieran aumentar el control sobre los teletrabajadores, como es la aprobación del acuerdo de trabajo, el acceso a la documentación relacionada con este y el control del registro horario en caso de algún suceso.

Además, las autoridades competentes podrían implementar mecanismos de vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el teletrabajo, mediante la implementación de obligatoriedad de formaciones específicas para los teletrabajadores y el control de la labor empresarial en este ámbito.

Esta propuesta de ley, a mi parecer debería contener también una regulación específica para las contingencias profesionales, y en concreto para el accidente de trabajo, ya que en la actualidad se determina este en función de la LGSS, y creo conveniente disponer de una regulación específica para las contingencias profesionales derivadas del teletrabajo, debido a las singularidades que este presenta.

Una manera interesante de regular sería, en consonancia con las tablas de enfermedades profesionales de las que se disponen en los régimen general de trabajadores por cuenta ajena, incluir a continuación de la definición un listado que recoja aquellos de accidente de trabajo y enfermedad profesional en el desarrollo del teletrabajo, que se dan con más frecuencia y en los que es inequívoco que son derivados por este.

En definitiva y como respuesta a la hipótesis planteada inicialmente, puedo afirmar que en España actualmente no se dispone de una regulación que ofrezca una protección efectiva a los teletrabajadores, y que en relación con los accidentes de trabajo, todo y que la jurisprudencia y la doctrina en los últimos años han llevado a cabo una labor interpretativa de los mismos y de los elementos que los conforman, esta no es suficiente para brindar la seguridad necesaria a los teletrabajadores.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANÁLISIS DOCTRINAL:

AGUILERA IZQUIERDO, R (2023): “Accidente de trabajo y teletrabajo” Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 264/2023. Editorial Aranzadi, S.A.U, Nº. 264, 2023, pp. 13-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8990447>

GALA DURÁN, C (2020): «La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.o 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020), La Administración práctica: enciclopedia de administración municipal, n.o 7, 2021, pp. 167-168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8040365>

GARCÍA TORRES, A (2022): “El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas” Revista Justicia & Trabajo, núm. 1, 2022, pp 95-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8821511>

LÓPEZ, L. (2021). “Los datos lo demuestran: el teletrabajo ha llegado para quedarse.” El Mundo. Recuperado de <https://ahoramascerca.elmundo.es/deslocalizacion /los-datos-lo-demuestran-el-teletrabajo-ha-llegado-para-quedarse>

MONTESDEOCA SUÁREZ, A (2021): “La presunción tiempo de trabajo a efectos de la calificación de accidente de trabajo: El infarto de miocardio sufrido por la persona teletrabajadora” Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, núm 7, 2023, pp 207-223. <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/16594/17685>

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2024): “Accidente de trabajo y teletrabajo”. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum, nº 10, 2024, pp. 185-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=97621>

PENALVA, A. S. (2016). “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas.” *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 134, 129-166. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5793286.pdf>

PENALVA, A. S. (2022). “El accidente de trabajo en el teletrabajo.” *Cielo Laboral* https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/01/selma_noticias_cielo_n1_2023.pdf

RODRÍGUEZ CARDO, I. A. (2023): “Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil” *Temas Laborales* núm.166/2023, 2023, pp. 139-170. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8934721>

SEVILA, J. J. (2021): “Teletrabajo y Accidentes de Trabajo” *Noticias CIELO*, N°. 1, 2023. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8773513>

TALENS VISCONTI, E.E (2021): “La jornada laboral en el trabajo a distancia.” *El Trabajo a Distancia en el RDL 28/2020*, Directora M. López Balaguer, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7771756>

THIBAULT ARANDA, X (2021): «Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica», en vv.aa., Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dir.), *El Trabajo a Distancia*, Wolters Kluwer, Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7931176>

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL:

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia núm. 1095/1999 del Tribunal Supremo del 7 de febrero de 2001 (RJ 2001\2148).

Sentencia núm. 3690/1999 del Tribunal Supremo de 28 de septiembre de 2000 (RJ 2000\9649).

Sentencia núm. 1250/2004 del Tribunal Suprem de 9 mayo 2006. (RJ 2006\3037).

Sentencia núm. 201/2016 del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2016 (rec. 644/15).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Sentencia núm. 1095/1999 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 29 noviembre(AS 1999\3637).

Sentencia núm. 201/2016 del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 27 octubre de 2016(AS 2016\1799)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 2951/2019 de 10 diciembre de 2019 (JUR\2020\200207).

Sentencia núm. 6963/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de abril de 2021 (JUR 2022\26506).

Sentencia núm. 988/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 25 de febrero de 2022 [rec. núm. 2399/2021, (JUR 2022 124864)].

Sentencia núm. 980/2022 Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 11 de noviembre de 2022 [rec. núm. 526/2022, (JUR 2022 375691)].

Sentencia núm. 812/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 3 de febrero de 2023 [rec. núm. 812/2022, (JUR 2023 95541)]

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Sentencia núm. 297/2022 del Juzgado de lo Social de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (JUR 2022 348820)].

ANÁLISIS LEGISLATIVO:

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE, núm. 269, pp. 32188-32211.

Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE, núm. 162, pp. 48771-48826.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (última modificación 23 de diciembre de 2015). Boletín Oficial del Estado, núm. 299, pp. 117773-117799.

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. BOE, núm. 67, pp. 25390-25400.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE, núm. 73, pp. 25390-25400.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE, núm. 253, pp. 78550-78555.

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas. BOE, núm. 262, pp. 79680-79682.

Ley núm. 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 164, de 10 de julio de 2021, pp. 57358-57365.