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

Molina Fernández, Nadine. *Accident de treball domèstic. La protecció davant l'accident de treball en el teletreball : límits entre la vida laboral i la privada*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 41 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331973>

under the terms of the  license.

TFG DRET

Accident de treball domèstic. La protecció davant l'accident de treball en el teletreball: límits entre la vida laboral i la privada.

FACULTAT DE DRET

DOBLE GRAU EN DRET I ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES

AUTORA: Nadine Molina Fernández

TUTOR: Jorge Torrents Margalef

DATA D'ENTREGA: 13 de maig de 2026

Abstract

Resum

Aquest Treball de Final de Grau analitza la complexa determinació de l'accident laboral en la modalitat de teletreball a Espanya, posant el focus en la tensió entre el deure de protecció de l'empresa i el dret a la intimitat domiciliària de la persona treballadora. L'estudi examina el marc legal de la Llei 10/2021, de 9 de juliol i la seva aplicació pràctica davant riscos emergents com els psicosocials i el tecnoestrès. Mitjançant una selecció de jurisprudència recent s'estudien casos paradigmàtics on accidents ocorreguts al domicili - com caigudes a la cuina durant la jornada laboral - han estat qualificats de laborals en no considerar-se el lloc de treball un "compartiment estanc" limitat exclusivament a la taula i l'ordinador. A través de l'anàlisi de la negociació col·lectiva recent i de les línies de futur normatives i jurisprudencials - com l'Avantprojecte de reforma de la LPRL i la STS 441/2026 -, el treball conclou que el domicili esdevé un límit constitucional infrangible que obliga a redefinir els mecanismes de vigilància de la salut cap a un model basat en la confiança i la digitalització responsable.

Paraules clau (Keywords): *Teletreball, Accident de treball, Prevenció de Riscos Laborals, Llei 10/2021, Domicili, Temps de treball, Lloc de treball, Presumpció de laboralitat, Compartiment estanc, Negociació col·lectiva.*

Abstract

This Bachelor's Thesis analyzes the complex determination of occupational accidents in the context of remote work in Spain, focusing on the tension between the employer's duty of protection and the worker's right to privacy within the home. The study examines the legal framework of Law 10/2021, of July 9, and its practical application regarding emerging risks such as psychosocial factors and technostress. Through a selection of recent case law, paradigmatic cases are studied where accidents occurring at home - such as falls in the kitchen during the workday - have been classified as occupational, as the workplace is not considered a "watertight compartment" limited exclusively to the desk and the computer. By analyzing recent collective bargaining and future regulatory and jurisprudential trends - such as the Draft Reform of the Law on the Prevention of Occupational Risks (LPRL) and the Supreme Court Ruling (STS) 441/2026 -, this thesis concludes that the home becomes an unbreakable constitutional limit that necessitates redefining health surveillance mechanisms toward a model based on trust and responsible digitalization.

Keywords: Remote work (Telework), Occupational accident, Prevention of Occupational Risks, Law 10/2021, Home, Working time, Workplace, Presumption of employment injury, Watertight compartment, Collective bargaining.

Índex

Abstract.....	2
Abreviatures.....	4
1. Introducció.....	5
1.1. Definició de conceptes clau.....	5
1.1.1. Definició de Teletreball i Treball a distància.....	5
1.1.2. Definició de contingències professionals.....	5
1.1.3. Definició d'Accident Laboral.....	5
1.2. Objectius i hipòtesis.....	6
1.3. Metodologia i estructura del treball.....	7
2. Marc normatiu del Teletreball a Espanya.....	8
2.1. L'evolució des de l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors fins a la Llei 10/2021.....	8
2.2. Definicions clau: treball a distància vs. teletreball.....	10
2.3. Dimensió espacial i temporal de l'accident de treball domèstic.....	10
2.3.1. Lloc de treball.....	10
2.3.1. Temps de treball.....	11
3. La Prevenció de Riscos Laborals (PRL) en l'entorn domèstic.....	13
3.1. Obligacions de l'empresa i drets de la persona treballadora.....	13
3.2. Dificultats de l'avaluació de riscos: dret a la intimitat i inviolabilitat del domicili.....	14
3.3. Principals problemàtiques detectades.....	15
3.3.1. Tecnoestrès, fatiga digital i desconnexió digital.....	15
4. L'accident de treball en el Teletreball.....	17
4.1. La presumpció de laboralitat (art. 156 LGSS) aplicada al domicili.....	17
4.2. Anàlisi jurisprudencial.....	18
4.3. Problemàtica de la prova i el registre de la jornada.....	19
4.3.1. El registre de la jornada com a prova presuntiva.....	20
4.3.2. La inversió de la càrrega de la prova.....	20
5. La negociació col·lectiva en el teletreball.....	21
5.1. El paper de la negociació col·lectiva: més enllà de la Llei 10/2021.....	21
5.2. Conveni col·lectiu del sector de la banca.....	23
5.3. Sectors amb regulació limitada o absent.....	24
6. Línies de futur.....	27
7. Conclusions.....	31
8. Bibliografia.....	32
9. Normativa consultada.....	36
10. ANNEX 1.....	39
10.2. Jurisprudència destacada.....	39

Abreviatures

Art: Article.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CE: Constitució Espanyola.

ET: Estatut dels Treballador.

LOPDGDD: Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

LPRL: Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

LTD: Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància.

RDL: Reial Decret Llei.

RGSS: Règim General de la Seguretat Social.

LGSS: Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

TJUE: Tribunal de Justícia de la Unió Europea.

TS: Tribunal Suprem.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

UE: Unió Europea.

1. Introducció

1.1. Definició de conceptes clau

El teletreball ha deixat de ser una modalitat subsidiària per convertir-se en una realitat del mercat laboral espanyol. Aquesta transició, accelerada per la pandèmia i consolidada per la Llei 10/2021 (LTD), planteja reptes jurídics inèdits, especialment en la delimitació de l'accident de treball quan aquest té lloc en l'esfera privada del domicili.

1.1.1. Definició de Teletreball i Treball a distància

Segons l'article 2 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància (LTD), el treball a distància és la forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme la qual aquesta es presta al domicili de la persona treballadora o al lloc escollit per aquesta, és a dir, fora dels centres de l'empresa, durant tota la seva jornada o part d'aquesta, amb caràcter regular. A diferència del treball presencial que és aquell que es presta al centre de treball o al lloc determinat per l'empresa.

I el teletreball es defineix com el treball a distància realitzat mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.¹

1.1.2. Definició de contingències professionals

Les contingències professionals “són aquelles situacions de necessitat protegides pel sistema públic de la Seguretat Social que porten causa del treball”.² Es consideren contingències professionals l'accident de treball i la malaltia professional, i contingències comunes l'accident no laboral i la malaltia comuna.³

1.1.3. Definició d'Accident Laboral

Segons l'art. 156.1 de la LGSS, l'accident laboral és tota lesió corporal que la persona treballadora pateixi amb ocasió o per conseqüència del treball que executi per compte d'altri. Per tant, la configuració legal de l'accident laboral pivota sobre tres eixos fonamentals: l'existència d'una lesió corporal patida pel treballador, la prestació de serveis per compte d'altri i l'existència d'un nexa causal entre ambdós elements.^{4 5}

La lesió corporal és el dany o perjudici sofert pel treballador, aquest pot ser tant físic com psicològic. Es defineix com un efecte traumàtic provocat per una acció sobtada i violenta

¹ Vegeu l'article 2 de la LTD.

² ARETA MARTÍNEZ, M., “Accidente de trabajo”, 2021, vLex.

³ GONZÁLEZ ORTEGA, S., & BARCELÓN COBEDO, S., “Introducción al derecho de la seguridad social” (19^a edición). Tirant lo Blanch, 2025, pàg. 214.

⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S., & BARCELÓN COBEDO, S., “Introducción al derecho...”, cit., pàgs. 214-218.

⁵ REDONDO TORRES, D., “Accidente en el teletrabajo y tiempo de trabajo”, dins *Tiempo de trabajo y cambio climático: Libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Número de páginas: 1306 / coord. por Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Daniel Pérez del Prado (pr.), 2025, pàg. 367.

d'un agent exterior.⁶ Per lesió també entenem malalties o alteracions dels processos vitals que poden sorgir al treball i que no tenen consideració legal de malaltia professional.⁷

Segons l'article 7.1.a de la LGSS les persones treballadores per compte d'altri són aquelles que presten serveis en les condicions fixades per l'article 1.1 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, en les diverses branques de l'activitat econòmica o assimilades. S'inclou tant el personal eventual, de temporada o fix (encara que sigui discontinu), com les persones treballadores a distància. Aquesta condició s'aplica amb independència del grup professional, de la modalitat i l'import de la remuneració, i de la naturalesa comuna o especial de la seva relació laboral.⁸

L'accident laboral exigeix una relació entre la lesió soferta i el treball executat. Aquesta relació de causalitat pot ser: *per conseqüència del treball*, és a dir, quan la lesió té com a causa directa i immediata el treball; o *amb ocasió del treball*, és a dir, quan la lesió té com a causa indirecta o mediata el treball, la lesió no s'hagués produït o no hagués estat tan greu sense el concurs del treball.^{9 10}

En relació amb la causalitat indirecta, no s'exigeix que el treball sigui la causa única i determinant de la lesió. La jurisprudència ha elaborat la doctrina de l'anomenada "ocasionalitat rellevant" STS 4364/2015, de 23 de juny, i STS 415/2021, de 20 d'abril, la qual es defineix per la concurrència d'un element negatiu i un de positiu: l'element negatiu implica que "els factors que produeixen l'accident no són inherents ni específics de la tasca professional"; i l'element positiu estableix que "el treball, o les activitats normals de la vida laboral, han estat la condició sense la qual no s'hauria produït l'exposició als agents o factors lesius determinants" de la lesió.¹¹

El TS considera que la lesió s'ha produït amb ocasió del treball (relació de causalitat indirecta), tot aplicant la teoria de l'ocasionalitat rellevant, en supòsits que tenen lloc fora del centre de treball durant la pausa de 15 minuts; per exemple, mentre el treballador es dirigia a prendre un cafè (STS 415/2021, de 20 d'abril de 2021) o a aparcar el seu vehicle més a prop del centre de treball (STS 1008/2021, de 13 d'octubre de 2021). L'ús de la pausa per "prendre un cafè" o "moure el cotxe" es consideren activitats habituals, socials i normals en el món laboral (element negatiu). No obstant això, el treball és la condició sense la qual no s'hauria produït l'accident (element positiu), atès que la sortida a la via pública estava vinculada a la jornada i només es va produir per raó d'aquesta.¹²

1.2. Objectius i hipòtesis

Objectiu General: analitzar el marc jurídic de la prevenció de riscos i la determinació de quan un accident a la llar es considera un accident de treball en la modalitat de teletreball a Espanya.

⁶ GONZÁLEZ ORTEGA, S., & BARCELÓN COBEDO, S., "Introducción al derecho...", cit., pàgs. 214-218.

⁷ ARETA MARTÍNEZ, M., "Accidente...", cit.

⁸ Vegeu l'article 7 de la LGSS.

⁹ GONZÁLEZ ORTEGA, S., & BARCELÓN COBEDO, S., "Introducción al derecho...", cit., pàgs. 219-225.

¹⁰ REDONDO TORRES, D., "Accidente en el teletrabajo...", cit., pàgs. 369-370.

¹¹ GONZÁLEZ ORTEGA, S., & BARCELÓN COBEDO, S., "Introducción al derecho...", cit., pàgs. 219-225.

¹² ARETA MARTÍNEZ, M., "Accidente...", cit.

Objectius Específics: determinar de manera definitiva quan un accident ocorregut al domicili s'ha de qualificar d'accident laboral.

Hipòtesis principal: La presumpció de laboralitat de l'article 156.3 LGSS és plenament aplicable al teletreball, però la seva aplicació pràctica es troba limitada per la inviolabilitat del domicili.

Hipòtesis secundària: És possible fer un llistat tancat dels casos en que veritablement ens trobem davant d'un accident laboral.

1.3. Metodologia i estructura del treball

La metodologia emprada en aquest treball és de caràcter jurídicodogmàtic, fonamentada en l'anàlisi de fonts normatives i jurisprudencials. El procés d'elaboració s'ha estructurat en les fases següents: s'han analitzat la Llei 10/2021, de treball a distància i el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, realitzant alhora una revisió sobre la bibliografia elaborada sobre aquestes normes. Així mateix, s'ha realitzat una recerca jurisprudencial mitjançant bases de dades jurídiques (CENDOJ i vLex), seleccionant aquelles sentències del Tribunal Suprem i dels Tribunals Superiors de Justícia que delimiten el nexa causal de l'accident de treball al teletreball. Seguidament, s'ha incorporat una anàlisi de la negociació col·lectiva per contrastar l'aplicació pràctica de la norma. Finalment, s'ha analitzat la situació actual i els possibles escenaris legislatius i jurisprudencials futurs.

El present Treball de Final de Grau s'organitza en quatre blocs principals que permeten abordar la problemàtica de manera progressiva. En primer lloc, el marc teòric i normatiu on s'exposa la regulació actual del treball a distància a Espanya i els drets fonamentals de la persona treballadora, com el dret a la desconnexió digital. Seguidament, l'accident de treball i la presumpció de laboralitat, on s'analitza l'article 156 de la LGSS i com la seva aplicació tradicional s'adapta al domicili particular, explorant la noció de "lloc de treball" més enllà del compartiment estanc. A continuació, una anàlisi jurisprudencial i de la negociació col·lectiva, aquest bloc constitueix el nucli pràctic del treball, on s'examinen casos concrets (com episodis d'infart o caigudes domèstiques) i el paper dels convenis en la determinació de les condicions laborals. Finalment, es presenten possibles línies d'investigació futures i les conclusions de la recerca, reflexionant sobre la impossibilitat d'establir una llista tancada de supòsits i la necessitat d'una anàlisi cas per cas per garantir la seguretat jurídica en el teletreball.

2. Marc normatiu del Teletreball a Espanya

A Espanya, el teletreball està regulat per la Llei 10/2021, de treball a distància. Aquesta normativa garanteix els mateixos drets que la modalitat presencial, exigeix un acord voluntari per escrit, obliga a l'empresa a sufragar o compensar les despeses de la persona teletreballadora i estableix el dret a la desconnexió digital.¹³

2.1. L'evolució des de l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors fins a la Llei 10/2021

L'evolució normativa ha passat d'una regulació insuficient en l'antic article 13 de l'Estatut dels Treballadors a un marc complex que busca equilibrar la flexibilitat amb la seguretat jurídica. La Llei 10/2021 de treball a distància sorgeix per dotar de drets específics als teletreballadors, garantint que tinguin els mateixos estàndards de protecció que els treballadors presencials.

Antecedents: L'antic article 13 de l'Estatut dels Treballadors

Abans del 2020, el treball a distància es regia principalment per l'article 13 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.^{14 15}

La definició de treball a distància era limitada, definint-se com la prestació de l'activitat laboral realitzada de manera preponderant al domicili de la persona treballadora o lloc escollit per aquesta, de forma alternativa al treball presencial.¹⁶ Aquesta regulació era considerada insuficient per ser aplicada a les peculiaritats del teletreball¹⁷, ja que no distingia clarament el teletreball basat en noves tecnologies del treball al domicili tradicional, ni regulava qüestions clau com les despeses o els equips.

Aquest precepte de referència, actualment es limita a remetre's a la Llei 10/2021, recordant la possibilitat de prestar treball a distància en els termes previstos en aquesta llei.

Cal destacar però normatives prèvies a aquest article 13 de l'Estatut dels Treballadors sobre el treball a distància. El primer, el Conveni 177 (1996), sobre el treball a domicili (no ratificat per Espanya) que fomenta la igualtat de tracte respecte als treballadors presencials. En el marc europeu, la norma de referència és l'Acord Marc Europeu sobre Teletreball, de 16 de juliol de 2002, el qual fa responsable a l'empresari de la salut i seguretat professional del teletreballador.¹⁸

¹³ Vegeu l'article 4, el capítol III, l'article 5, l'article 12 i l'article 18 de la LTD.

¹⁴ Text original, publicat el 24/10/2015, en vigor a partir del 13/11/2015.

¹⁵ FERNÁNDEZ PROL, F., "El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio", dins *Revista Ius et Praxis*, vol. 27, n°3, 2021, pàgs. 179-181.

¹⁶ Vegeu el text original de l'article 13.1 del ET.

¹⁷ Vegeu l'exposició de motius de la LTD.

¹⁸ FERNÁNDEZ PROL, F., "El trabajo a distancia...", cit., pàgs. 181-184.

La transició: RDL 8/2020 i RDL 28/2020

Amb la pandèmia, el teletreball es va generalitzar de forma sobtada. El Reial Decret llei 8/2020 (COVID-19), va establir el teletreball com a caràcter preferent per garantir la continuïtat de l'activitat empresarial, però amb una regulació provisional i laxa.¹⁹

El RDL 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància, va ser el precursor de la llei actual, dictat per regular la situació d'emergència i superar les mancances de l'article 13 ET. Aquest RDL va portar a la primera modificació de l'article 13 de l'ET al setembre de 2020.²⁰

La Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància

La Llei 10/2021 de treball a distància, impulsada per l'auge de la pandèmia de la COVID-19, convalida el RDL 28/2020 i suposa la regulació actual i definitiva, amb canvis profunds.²¹ Aquesta llei porta la darrera i actual modificació de l'article 13 de l'ET.²²

Aquesta normativa garanteix els mateixos drets que la modalitat presencial, proporciona una regulació suficient, transversal i integrada.²³ La llei s'aplica quan el treball a distància es presta de manera regular, és a dir, en un període de referència de 3 mesos, un mínim del 30% de la jornada (o el percentatge proporcional).²⁴ Diferencia el treball a distància (general), del teletreball (ús intensiu de mitjans informàtics/telemàtics).²⁵ Estableix la igualtat de drets entre els teletreballadors i els treballadors en modalitat presencial, incloent-hi formació, promoció i seguretat.²⁶

Remarca que el treball a distància és voluntari, requereix un acord per escrit entre l'empresa i el treballador i és reversible tant per l'empresa com pel treballador.²⁷ Determina que l'empresa ha de sufragar o compensar les despeses derivades de l'activitat (electricitat, internet, etc.), que no poden ser assumides pel treballador.²⁸ Preveu el dret a la desconexió digital reforçant-se explícitament el dret a no respondre comunicacions fora de l'horari laboral per evitar la hiperconnexió.^{29 30}

No obstant això, cal tenir en compte les disposicions de la negociació col·lectiva sobre aquestes qüestions. A la Disposició Addicional 1^a d'aquesta normativa del 2021 se li atorga un marge d'actuació considerable, cosa que li permet, fins i tot, definir què s'entén per treball a distància. En aquest sentit, els acords col·lectius poden establir barems o terminis més

¹⁹ Vegeu l'article 5 del RDL 8/2020.

²⁰ Vegeu l'article 13 del ET, Modificació publicada el 23/09/2020, en vigor a partir del 13/10/2020. "Les persones treballadores podran prestar treball a distància en els termes previstos en el Reial Decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància".

²¹ SELMA PENALVA, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo". Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, n° 1, 2023.

²² Vegeu l'article 13 del ET, Modificació publicada el 10/07/2021, en vigor a partir del 11/07/2021. "Les persones treballadores podran prestar treball a distància en els termes previstos en la Llei 10/2021 de treball a distància".

²³ Vegeu l'exposició de motius IV de la LTD.

²⁴ Vegeu l'article 1 de la LTD.

²⁵ Vegeu l'article 2 de la LTD.

²⁶ Vegeu l'article 4 de la LTD.

²⁷ Vegeu l'article 5 de la LTD.

²⁸ Vegeu l'article 12 de la LTD.

²⁹ Vegeu l'article 18 de la LTD.

³⁰ AYERRA DUESCA, N. J., "Teletrabajo y derecho a la desconexión digital", dins RUFINO SAN JOSÉ, M. (coord.), *Nuevos riesgos laborales y riesgos emergentes en la Comunidad de Madrid: La seguridad y la salud en el trabajo como Derecho Fundamental*, 2024, ISBN 978-84-09-66984-4, 2024, pàgs. 41-48.

reduïts que els legals per considerar aquesta activitat com a “regular”. Això implica que, mitjançant el diàleg social, es poden incloure situacions més puntuals dins el marc de la Llei 10/2021 de les que preveia inicialment el seu article primer.^{31 32}

2.2. Definicions clau: treball a distància vs. teletreball

Segons l'article 2 de la LTD el treball a distància és la “forma d'organització o de realització de l'activitat laboral conforme la qual aquesta es presenta en el domicili de la persona treballadora o al lloc escollit per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular”. I el teletreball es defineix com “aquell treball a distància que es realitza mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació”.

Mentre que el treball a distància és el gènere, la prestació d'activitat fora dels centres de l'empresa; el teletreball és l'espècie, la tecnològica.³³ El teletreball no és més que una modalitat de contractació.³⁴ La distinció és rellevant per aplicar les garanties de desconnexió digital.^{35 36}

2.3. Dimensió espacial i temporal de l'accident de treball domèstic

La prestació de serveis en modalitat de teletreball genera interrogants sobre la delimitació del temps i lloc de treball.³⁷ La raó és que l'acord de treball a distància - document obligatori que ha de ser firmat per l'empresa i el teletreballador per formalitzar el treball a distància - pot incloure clàusules específiques que modifiquin o matisin els conceptes tradicionals de temps i lloc de treball. És habitual que es permeti a la persona treballadora prestar serveis en llocs diferents del seu domicili habitual (residències de vacances, espais de cotreball (*coworking*), entre d'altres) o que una part de la jornada es distribueixi segons les seves necessitats personals o familiars.³⁸

2.3.1. Lloc de treball

En el teletreball, la prestació de serveis es duu a terme en un espai aliè als centres de producció de l'empresa. Aquesta deslocalització genera complexitats jurídiques a l'hora de

³¹ FERNÁNDEZ PROL, F., “El trabajo a distancia...”, cit., pàgs. 181-184.

³² Vegeu la Disposició adicional primera. El treball a distància en la negociació col·lectiva, de la LTD.

³³ Vegeu l'exposició de motius del real decret llei 28/2020, de 22 de setembre.

³⁴ REDONDO TORRES, D., “Accidente en el teletrabajo...”, cit., pàgs. 365-366.

³⁵ AYERRA DUESCA, N. J., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, cit., pàgs. 41-48.

³⁶ MORENO SOLANA, A., “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, dins *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 2022, ISSN-e 2339-5753, Vol.8, pàgs. 111-138.

³⁷ SELMA PENALVA, A., “El accidente de trabajo...”, cit.

³⁸ ESCOLANO MARTÍNEZ, D. “Accidente laboral y “Teletrabajo” ¿Actualización del concepto de tiempo y lugar de trabajo?”, dins *El Graduado: Boletín Informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, n°79, 2023, pàgs. 36-38.

delimitar amb exactitud què es considera lloc de treball a efectes de protecció davant de riscos laborals.

L'espai físic de treball, en la modalitat de teletreball, queda delimitat per l'acord individual³⁹ signat entre les parts. No obstant això, l'accident en modalitat de teletreball pot succeir en un lloc diferent de l'especificat a l'acord de treball a distància (com la cuina, un espai de *coworking*, la segona residència, etc.)⁴⁰, per això la jurisprudència recent ha flexibilitzat aquests límits, rebutjant la idea que el lloc de treball sigui un “compartiment estanc”⁴¹ (STSJ 980/2022) limitat estrictament a la taula, l'ordinador i la cadira, i aïllat de tot el que l'envolta. En aquest sentit, els tribunals consideren que el lloc de treball ha d'incloure aquells espais on es desenvolupen activitats auxiliars o fisiològiques necessàries durant la jornada (com anar al lavabo o beure aigua). S'exigeix, però, l'element temporal, és a dir, que l'accident es produeixi durant el temps de treball (STS 2878/2024)⁴², remarcant la importància de que fixar l'horari de treball en l'acord individual.⁴³

Consegüentment, la determinació de l'espai laboral dependrà de l'anàlisi de cada cas concret.⁴⁴

2.3.1. Temps de treball

D'altra banda, el temps de treball constitueix el marc temporal on opera la presumpció de laboralitat de l'article 156.3 de la LGSS. En l'entorn virtual, el registre de la jornada esdevé la prova documental de caràcter principal per constatar si l'accident ha esdevingut, o no, en “temps de treball”. Exemplificant la importància del registre de jornada, si el treballador està desconectat, però pateix un infart, la jurisprudència de Granada nega la laboralitat (STSJ 1593/2025).

Atès que aquest període també es defineix mitjançant l'acord individual⁴⁵, resulta cabdal l'existència d'un pacte exprés que detalli les condicions de prestació del servei per evitar incerteses jurídiques.⁴⁶

Cal destacar l'accident en temps de disponibilitat o guàrdia. On el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), en la sentència de l'11 de novembre de 2021, declara que no és temps de treball el període de disponibilitat o guàrdia no presencial d'un bomber de guàrdia de l'Ajuntament de Dublín, el qual ha de ser en cinc minuts al parc de bombers si rep una trucada urgent. El TJUE entén que “no constitueix temps de treball si no existeixen límits que afectin la llibertat per gestionar el temps, podent dedicar-lo allò que cregui convenient, durant els períodes de guàrdia en que no presta servei”.⁴⁷

³⁹ Vegeu l'article 7.f de la LTD.

⁴⁰ AYERRA DUESCA, N., “Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo”, dins *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2023, ISSN 1575-7048, n°48, pàgs. 116-140.

⁴¹ Vegeu la sentència del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentència 980/2022 de 11 de novembre de 2022, recurs 526/2022.

⁴² FABREGAT MONFORT, G., “Presunción de laboralidad y accidente laboral: ¿dónde empieza el tiempo de trabajo? Comentario a la STS 2878/2024, de 22 de mayo”, dins RODRÍGUEZ PASTOR, G., & GOERLICH PÉSET, J. M., *La seguridad social en su jurisprudencia: Estudios ofrecidos a Jesús García Ortega con motivo de su jubilación*, (1ª edición). Tirant Lo Blanch, 2026, pàgs. 135-143

⁴³ AYERRA DUESCA, N., “Lagunas en torno...”, cit., pàgs. 116-140.

⁴⁴ ESCOLANO MARTÍNEZ, D. “Accidente laboral y “Teletrabajo”..., cit., pàgs. 36-38.

⁴⁵ Vegeu l'article 7.f de la LTD.

⁴⁶ ESCOLANO MARTÍNEZ, D. “Accidente laboral y “Teletrabajo”..., cit., pàgs. 36-38.

⁴⁷ AYERRA DUESCA, N., “Lagunas en torno...”, cit., pàgs. 116-140.

La doctrina considera que en el teletreball, els accidents que ocorren en determinats temps de descans o desconexió, com prendre un cafè, beure aigua, dinar o anar al lavabo, podrien qualificar-se com accident laboral⁴⁸ (STSJ 1058/2023 i STSJ 2219/2015).

⁴⁸ Ibid., pàgs. 116-140.

3. La Prevenció de Riscos Laborals (PRL) en l'entorn domèstic

Pel que fa a la matèria preventiva, la Llei 10/2021, reitera el dret dels treballadors a distància a “una adequada protecció en matèria de seguretat i salut”⁴⁹ de conformitat amb la Llei 31/1995.⁵⁰

3.1. Obligacions de l'empresa i drets de la persona treballadora

El règim jurídic del treball a distància no es limita a un simple trasllat de l'activitat fora del centre de treball, sinó que exigeix un blindatge de drets específics per evitar que la flexibilitat es tradueixi en una reducció de les condicions laborals. La Llei 10/2021 (LTD) articula aquests drets sobre la base del principi d'igualtat i no-discriminació respecte al personal presencial.⁵¹

L'empresa té el deure de garantir que la modalitat a distància no suposi un obstacle per a la trajectòria de l'empleat. Això implica: el dret a la formació⁵², les empreses han d'adoptar les mesures necessàries per garantir la participació efectiva en accions formatives, especialment quan es produeixin canvis tecnològics, evitant qualsevol bretxa per la manca de presencialitat. I el dret a la promoció professional⁵³, les persones que treballen a distància tenen dret a la promoció en els mateixos termes que el personal presencial. L'empresa ha d'informar de manera expressa i per escrit sobre les vacants o possibilitats d'ascens que es produeixin.

Un dels pilars de la LTD és que el treball a distància no pot suposar cap despesa per al treballador. Pel que respecta als equips i eines, el treballador té dret a la dotació i manteniment de tots els mitjans necessaris segons l'inventari de l'acord individual. En el cas de persones amb discapacitat, aquests mitjans han de ser universalment accessibles.⁵⁴ El desenvolupament de l'activitat ha de ser compensat o sufragat íntegrament per l'empresa. La negociació col·lectiva juga aquí un paper clau per determinar els mecanismes d'abonament dels subministraments i altres despeses vinculades.⁵⁵

Tot i que l'article 13 LTD reconeix el dret a un horari flexible, sempre segons el que s'hagi pactat i respectat els temps de disponibilitat, aquest ha de conviure amb el registre horari (article 14 LTD). El sistema de registre ha de reflectir fidelment el temps dedicat a l'activitat laboral, incloent-hi l'inici i la finalització de la jornada, per garantir el compliment dels descansos.

L'empresa té el deure de protecció, art. 14.2 LPRL, té l'obligació de garantir la seguretat i la salut de la persona treballadora, havent d'avaluar els riscos del lloc de treball, encara que aquest sigui el domicili de l'empleat, per poder protegir-lo correctament. De conformitat amb

⁴⁹ Vegeu l'article 15 de la LTD.

⁵⁰ FERNÁNDEZ PROL, F., “El trabajo a distancia...”, cit., pàgs. 179-197.

⁵¹ Vegeu l'article 4 de la LTD.

⁵² Vegeu l'article 9 de la LTD.

⁵³ Vegeu l'article 10 de la LTD.

⁵⁴ Vegeu l'article 11 de la LTD.

⁵⁵ Vegeu l'article 12 de la LTD.

la LPRL les persones que teletreballen tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut al treball.⁵⁶ Seguint aquesta línia, l'empresa té el deure d'avaluar els riscos i planificar l'activitat preventiva.^{57 58}

La digitalització de la feina pot difuminar les barreres entre la vida privada i la laboral, per la qual cosa la llei estableix garanties estrictes. D'una banda, la protecció de dades i el dret a la intimitat, ja que l'ús de mitjans telemàtics de control ha de respectar els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat. L'empresa no pot exigir la instal·lació d'aplicacions en dispositius propietat del treballador.⁵⁹ D'altra banda, el dret a la desconexió digital, com ja s'ha apuntat, el deure empresarial de garantir la desconexió implica limitar l'ús de vies de comunicació (com correus o missatgeria) durant els períodes de descans, protegint així la salut mental i evitant la fatiga informàtica.⁶⁰

Finalment, per evitar l'aïllament del teletreballador, la llei garanteix l'exercici de drets de naturalesa col·lectiva.⁶¹ L'empresa ha de facilitar l'accés a les comunicacions electròniques i a un tauler virtual, assegurant que el personal a distància pugui participar en la vida sindical i en l'elecció dels seus representants en igualtat de condicions.

3.2. Dificultats de l'avaluació de riscos: dret a la intimitat i inviolabilitat del domicili

La protecció de la seguretat i salut de les persones que teletreballen no constitueix una excepció al règim general, sinó que, tal com estableix l'article 15 de la LTD, aquestes gaudeixen del mateix dret a una protecció adequada de conformitat amb la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. No obstant això, l'especificitat del teletreball obliga a adaptar l'avaluació de riscos a un entorn físic diferent del centre de treball convencional.⁶²

En aquest sentit, l'article 16 de la LTD detalla el procediment d'avaluació i planificació preventiva, posant el focus en tres eixos fonamentals: la tipologia de riscos, l'avaluació ha de prioritzar els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius i d'accessibilitat de l'entorn laboral efectiu. Això inclou el control de la distribució de la jornada, la garantia dels temps de descans i el dret a la desconexió digital per evitar situacions de fatiga o estrès laboral. La delimitació de l'espai, la norma estableix un criteri de proporcionalitat: l'avaluació s'ha de circumscriure exclusivament a la zona habilitada per a la prestació de serveis, sense estendre's a la resta de l'habitatge. Ara bé, tot i que l'article 16 LTD intenta limitar la responsabilitat empresarial a l'escriptori, la jurisprudència actual (STSJ Madrid 980/2022) expandeix aquest concepte, considerant que activitats fisiològiques bàsiques a la cuina o al lavabo formen part de la jornada laboral.⁶³

⁵⁶ Vegeu l'article 15 de la LTD.

⁵⁷ Vegeu l'article 16 de la LTD.

⁵⁸ DE LOS SANTOS HIDALGO, L., "Accidente de trabajo y teletrabajo", dins *Revista Derecho Social y Empresa*, 2024, ISSN-e 2341-135X, n^o21, pàgs. 105-108.

⁵⁹ Vegeu l'article 18 de la LTD.

⁶⁰ Vegeu els articles 88 LOPDGDD i 18 de la LTD.

⁶¹ Vegeu l'article 19 de la LTD.

⁶² Vegeu l'article 15 de la LTD.

⁶³ SELMA PENALVA, A., "El accidente de trabajo...", cit.

Pel que fa a la metodologia de recollida d'informació, l'empresa ha d'emprar metodologies que ofereixin resultats fiables. Encara que la visita presencial del personal tècnic en prevenció és l'eina més directa, aquesta presenta una limitació constitucional crítica.⁶⁴

Precisament, l'avaluació preventiva topa directament amb l'art. 18.2 de la CE, que garanteix la inviolabilitat del domicili.⁶⁵ D'acord amb la LTD, si per obtenir la informació preventiva calgués una visita al lloc on es desenvolupa el treball, l'empresa ha d'emetre un informe justificatiu previ. En qualsevol cas, aquesta visita requereix obligatòriament el permís de la persona treballadora si l'activitat es realitza en el seu domicili.⁶⁶

En el cas que no es concedeixi aquest permís, l'activitat preventiva no queda paralitzada, sinó que l'empresa l'ha de dur a terme basant-se en la informació recollida mitjançant qüestionaris o autoavaluacions⁶⁷ segons les instruccions del servei de prevenció. Aquesta solució busca un equilibri entre el deure de protecció empresarial (deute de seguretat) i el dret a la intimitat domiciliària del treballador.

3.3. Principals problemàtiques detectades

3.3.1. Tecnoestrès, fatiga digital i desconexió digital

Actualment, amb el teletreball no ens trobem només davant de riscos de “caigudes”, és a dir, únicament amb riscos físics, sinó que els riscos psicosocials, com el tecnoestrès o la fatiga digital, estan cada vegada més presents.⁶⁸ El que dificulta la prevenció, encara més quan aquesta s'ha de realitzar respectant la intimitat del domicili del teletreballador.⁶⁹

Si bé el teletreball ofereix avantatges com la flexibilitat, també comporta problemes com la prolongació de la jornada laboral, la dificultat de desconexió digital i l'aïllament. Així mateix, s'identifica una triple càrrega de treball per a les dones que afavoreixen a la desigualtat de gènere i limita el seu desenvolupament personal i professional.⁷⁰

El teletreball augmenta els riscos ergonòmics, a causa d'estacions de treball inadequades.⁷¹ Amb l'ús de tecnologia inherent al teletreball, hi ha també un augment dels riscos psicosocials (o de salut mental), com l'aïllament social i la fatiga digital, deguda a les pantalles que poden causar fatiga visual, mals de cap i trastorns del son.⁷² Encara més, el teletreball pot dificultar la conciliació de la vida laboral i familiar, donat que un disseny inadequat de les condicions

⁶⁴ Vegeu l'article 16 de la LTD.

⁶⁵ Vegeu l'article 18.2 de la CE. *El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin el consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.*

⁶⁶ DE LOS SANTOS HIDALGO, L., “Accidente de trabajo...”, cit., pàgs. 105-108.

⁶⁷ El terme *autoavaluació* fa referència a la informació que el treballador facilita a l'empresa quan no hi ha visita.

⁶⁸ FERNÁNDEZ PROL, F., “El trabajo a distancia...”, cit., pàgs. 184-191.

⁶⁹ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Accidente de trabajo y teletrabajo”, dins *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, 2024, ISSN 2792-7962, ISSN-e 2792-2970, n°10, pàgs. 185-192.

⁷⁰ DE LA CRUZ LEIVA, J. L. (aut.), SUÁREZ MENÉNDEZ, E (aut.), GARCÍA GARCÍA, J. A. (aut.) et al., “Resumen para responsables sindicales”, dins RUFINO SAN JOSÉ, M. (coord.), *Nuevos riesgos laborales y...*, cit., pàg. 22.

⁷¹ SELMA PENALVA, A., “El accidente de trabajo...”, cit.

⁷² DE LA CRUZ LEIVA, J. L. (aut.), SUÁREZ MENÉNDEZ, E (aut.), GARCÍA GARCÍA, J. A. (aut.) et al., “Resumen para responsables sindicales”, dins RUFINO SAN JOSÉ, M. (coord.), *Nuevos riesgos laborales y...*, cit., pàg. 30.

de treball pot comportar una sèrie de riscos com el tecnoestrès, la tecnofòbia, la tecnofatiga o la tecnoansietat.⁷³

Els principals riscos psicosocials derivats del teletreball segons Ayerra Duesca, N. (2024), són l'estrès, l'aïllament social i la dificultat per conciliar la vida laboral i familiar. Primer, l'estrès que es pot veure intensificat pel prolongament de la jornada laboral, la dificultat per desconnectar de la feina, la sobrecàrrega de treball i la manca de suport social. Segon, l'aïllament social, engrossit en persones treballadores que manquen d'una xarxa de suport social fora de la feina, fent que el teletreball derivi en sentiments de solitud i isolament. Tercer, la dificultat per conciliar la vida laboral i familiar, on la difuminació dels límits entre l'activitat professional i l'esfera privada pot obstaculitzar una conciliació efectiva, el que pot desencadenar tensions i conflictes tant en l'àmbit familiars com en el personal. Aquest darrer problema afecta d'especial manera a les dones, que són les que assumeixen majoritàriament el treball domèstic i trien el teletreball per poder compaginar el treball i la família.^{74 75}

El concepte de tecnoestrès ha guanyat rellevància, referint-se aquest a la pressió experimentada per les persones treballadores a l'haver d'adaptar-se contínuament a les noves tecnologies. La dependència de sistemes automatitzats per l'avaluació del rendiment, juntament amb la percepció d'una vigilància i control permanents, constitueix per si mateixa un factor de risc psicosocial. Aquesta manca de privacitat i control constant poden generar tecnoestrès. Així mateix, la urgència per arribar als objectius establerts, pot fomentar l'aïllament social, la renúncia als períodes de descans i l'adopció de comportaments laborals perillosos.⁷⁶

El dret a la desconexió digital, regulat a l'article 88 LOPDGDD i 18 LTD, és una garantia, fora de l'horari laboral, de respecte del temps de descans, permisos, vacances, de la intimitat i la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar.⁷⁷ És fonamental per evitar malalties derivades de la hiperconnectivitat, com la fatiga informàtica, el tecnoestrès i la sobreexposició, que també podrien ser qualificades d'accident o malaltia laboral.⁷⁸

En conclusió, si bé les noves tecnologies aporten múltiples beneficis i eines que prometen incrementar l'eficiència i la flexibilitat laboral, aquestes innovacions també comporten desafiaments significatius. Entre les principals problemàtiques destaquen el tecnoestrès, la hiperconnectivitat i la deshumanització del treball. El teletreball, tot i haver augmentat la flexibilitat, ha generat fenòmens d'aïllament i dificultats per conciliar l'esfera laboral amb la personal.⁷⁹

⁷³ AYERRA DUESCA, N. J., "Teletrabajo y derecho a la desconexión digital", cit., pàgs. 44-45.

⁷⁴ Ibid., pàg. 45.

⁷⁵ FERNÁNDEZ PROL, F., "El trabajo a distancia...", cit., pàgs. 186-191.

⁷⁶ HERRERO TOMÁS, N., "La inteligencia artificial y la automatización", dins RUFINO SAN JOSÉ, M. (coord.), *Nuevos riesgos laborales...*, cit., pàg. 52. & DE LA CRUZ LEIVA, J. L. (aut.), SUÁREZ MENÉNDEZ, E (aut.), GARCÍA GARCÍA, J. A. (aut.) et al., "Nuevos riesgos laborales y emergentes en los sectores productivos de la comunidad de Madrid: la voz de los expertos y expertas", dins RUFINO SAN JOSÉ, M. (coord.), *Nuevos riesgos laborales y...*, cit., pàgs. 90 i 111.

⁷⁷ MORENO SOLANA, A., "La desconexión digital...", cit., pàgs. 111-138.

⁷⁸ AYERRA DUESCA, N. J., "Teletrabajo y derecho a la desconexión digital", cit., pàg. 42 & DE LA CRUZ LEIVA, J. L. (aut.), SUÁREZ MENÉNDEZ, E (aut.), GARCÍA GARCÍA, J. A. (aut.) et al., "Nuevos riesgos laborales y emergentes en los sectores productivos...", cit., pàg. 113.

⁷⁹ DE LA CRUZ LEIVA, J. L. (aut.), SUÁREZ MENÉNDEZ, E (aut.), GARCÍA GARCÍA, J. A. (aut.) et al., "Lecciones aprendidas y propuestas para acción", dins RUFINO SAN JOSÉ, M. (coord.), *Nuevos riesgos laborales y...*, cit., pàg. 143.

4. L'accident de treball en el Teletreball

4.1. La presumpció de laboralitat (art. 156 LGSS) aplicada al domicili

L'article 156.3 del LGSS estableix la presumpció *iuris tantum*, segons la qual es considera accident de treball tota lesió que el treballador pateixi durant el temps i en lloc de treball, excepte prova en contra.⁸⁰ En l'àmbit del teletreball, l'aplicació d'aquesta presumpció suposa un repte afegit: el lloc de feina ja no es limita estrictament a l'escriptori, sinó que s'estén a espais del domicili (com cuines o passadissos) on s'executen activitats auxiliars necessàries, que formen part de la vida laboral, com beure aigua o anar al lavabo.

L'abast del concepte d'accident de treball

El concepte que s'utilitza actualment d'accident es fonamenta en tres elements: lesió corporal, compte d'altri i nexa causal – per conseqüència o amb ocasió de la feina – (article 156.1 LGSS)⁸¹. Cal destacar que la presumpció no es limita a lesions derivades d'una acció sobtada i violenta d'un agent exterior en el temps i lloc de treball, sinó que s'estén també a les malalties o alteracions dels processos vitals que sorgeixen durant la prestació del servei.⁸² Per tant, s'admeten no només traumatismes sobtats, sinó també malalties físiques i psicològiques, sempre que el treball en sigui la causa exclusiva o el factor desencadenant.⁸³

La protecció arriba a malalties que es manifesten en temps i lloc de treball, encara que s'haguessin patit símptomes previs⁸⁴ (STS 701/2022) o existissin patologies congènites (STS 10 de desembre de 2014) o antecedents mèdics (STS 724/2024).⁸⁵

El TS ha qualificat d'accident les crisis cardíaques que debuten a la feina, però tenen el desenllaç final posteriorment, ja sigui en el trajecte al domicili o, fins i tot, al gimnàs (STS 325/2018).⁸⁶

Els elements temporal i espacial de la presumpció

La presumpció exigeix la concurrència del factor espacial (lloc de treball) i temporal (temps de treball). La jurisprudència ha interpretat aquests conceptes amb amplitud i flexibilitat, considerant accident de treball supòsits que ocorren en moments de pausa o preparació.

El TS ha declarat que constitueixen accident de treball: els infarts de miocardi patits durant el descans del migdia per dinar (STS 27 de gener de 2014); l'infart de miocardi patit al

⁸⁰ NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Accidente de trabajo...", cit., pàgs. 185-192.

⁸¹ AYERRA DUESCA, N., "Lagunas en torno...", cit., pàgs. 116-140.

⁸² ARETA MARTÍNEZ, M., "Accidente...", cit.

⁸³ ESCOLANO MARTÍNEZ, D., "Accidente laboral y "Teletrabajo"...", cit., pàgs. 36-38.

⁸⁴ ARENAS GÓMEZ, M., "Accidente de trabajo y presunción de laboralidad: padecer la enfermedad con anterioridad no impide su reconocimiento como contingencia profesional a propósito de la STS de 12 de marzo de 2025", dins *Los "briefs" de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2025*, 2026, ISBN 978-84-10167-86-5, pàgs. 169-171.

⁸⁵ TOSCANI GIMÉNEZ, D., "La aplicación de la presunción de laboralidad del art. 156.3 de la LGSS en los supuestos de infartos de miocardio. Comentario a la STS 724/2024, de 22 de mayo", dins RODRÍGUEZ PASTOR, G., & GOERLICH PESET, J. M., *La seguridad social en su jurisprudencia...*, cit., pàgs. 151-158.

⁸⁶ ARETA MARTÍNEZ, M., "Accidente...", cit.

vestuari mentre el treballador es posava l'EPI abans d'iniciar la jornada laboral, però després d'haver fitxat (STS 4 d'octubre de 2012); caigudes al pàrquing de l'empresa durant la pausa del descans (STS 897/2020); atropellament durant la pausa del dinar mentre es dirigia a moure el vehicle (STS 3814/2021)⁸⁷.

Aquesta doctrina judicial s'ha començat a traslladar a la presumpció de laboralitat de les lesions patides pel teletreballador al seu domicili i durant la jornada laboral (STSJ País Basc 1075/2020). On la dificultat rau a distingir entre l'accident laboral i el domèstic. La clau és acreditar que la lesió s'ha produït durant la jornada laboral i en l'espai destinat a aquesta, encara que sigui dins del domicili privat i no al centre de treball de l'empresa.⁸⁸

La prova en contra i les exclusions legals

Atès que la presumpció admet prova en contra, un cop el treballador acredita el “fet bàsic” (temps i lloc), la càrrega de la prova recau sobre qui negui la laboralitat de l'accident. Per trencar el nexa causal, entre la lesió i el treball, cal demostrar que la malaltia, per la seva naturalesa, exclou totalment l'acció del treball, fita especialment difícil en lesions cardíques segons el TS (STS 701/2022).

Finalment, segons l'article 156.4 de la LGSS, queden exclosos de la consideració d'accident laboral: la força major estranya a la feina (no ho són la insolació, ni el llamp, ni altres fenòmens anàlegs de la natura); i el dol o la imprudència temerària per part del treballador accidentat (entesa com un menyspreu clar del risc i de l'instint de conservació).⁸⁹

En conclusió, al domicili, la presumpció de laboralitat opera plenament sempre que es pugui vincular la lesió a la dinàmica de l'activitat professional i al marc temporal establert en l'acord de teletreball, per això s'ha d'efectuar una interpretació cas per cas.⁹⁰

4.2. Anàlisi jurisprudencial

La jurisprudència recent referma una tendència protreballador, expandint el concepte de "temps i lloc de treball" i protegint la salut de l'empleat mitjançant la presumpció de laboralitat de l'article 156.3 de la LGSS, fins i tot en situacions de teletreball o amb antecedents mèdics.

La jurisprudència estableix que, si una crisi – infart, ictus – es manifesta en temps i lloc de treball, es presumeix accident laboral, encara que existeixin patologies prèvies o hàbits de risc (com el tabaquisme).

El TSJ de Galícia (STSJ 3020/2024) i el TSJ de Catalunya (STSJ 2802/2024) coincideixen que, si un mal es manifesta de forma incapacitant durant la jornada, opera la presumpció. No n'hi ha prou amb símptomes previs fora de l'horari per trencar el nexa causal si el

⁸⁷ TRUJILLO PONS, F., “Accidente laboral en descansos: el Alto Tribunal refuerza su doctrina. Comentario a la STS 3814/2021, de 13 de octubre”, dins RODRÍGUEZ PASTOR, G., & GOERLICH PESET, J. M., *La seguridad social en su jurisprudencia...*, cit., pàgs. 169-178.

⁸⁸ ARETA MARTÍNEZ, M., “Accidente...”, cit.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ DE LOS SANTOS HIDALGO, L., “Accidente de trabajo...”, cit., pàg. 93.

desenllaç ocorre a la feina. El TSJ de Catalunya (STSJ 1060/2023) i el TSJ de Santa Cruz de Tenerife (STSJ 809/2023) subratllen que la presumpció es refereix a la crisi desencadenant i no a la malaltia crònica prèvia. El treball pot actuar com a factor ajudant o desencadenant.

Correspon llavors a la Mutua o a l'INSS acreditar de manera inequívoca que no hi ha relació entre la lesió i el treball per destruir la presumpció *iuris tantum*.

En el teletreball, el domicili esdevé lloc de treball, però la jurisprudència és rigorosa quant a l'acreditació del temps efectiu.

Segons el Tribunal Suprem (STS 503/2024) i el TSJ de Madrid (STSJ 786/2024), no n'hi ha prou amb la mera presència al domicili, hi ha una necessitat de connexió. Cal acreditar l'inici real de la jornada mitjançant registres informàtics (connexió VPN, correus, trucades). Així mateix, el TSJ de Granada (STSJ 1593/2025) va denegar la laboralitat d'un ictus manifestat abans de l'inici de la jornada, malgrat ser al domicili habitual de teletreball. I, el TSJ de Madrid (STSJ 240/2024) va revocar una sentència que considerava laboral un infart basant-se només en el fet que el treballador tenia l'estómac buit (suposant que no havia dinat per estar treballant). El tribunal va dictaminar que calen proves indubiables del temps de treball, posant límit a les deduccions.

S'inclouen dins de l'accident de treball aquelles lesions patides durant pauses necessàries o activitats fisiològiques.

El TSJ de Castilla-La Mancha (STSJ 1058/2023) i el TSJ de Madrid (STSJ 980/2022)⁹¹ ratifica que una caiguda al domicili mentre s'anava a la cuina a beure aigua durant la jornada de teletreball és accident laboral, ja que és una "activitat normal de la vida laboral" i el nexa causal no es trenca.

La protecció s'estén més enllà del lloc físic si es manté la connexió temporal i espacial amb el trajecte.

El TSJ de Galícia (STSJ 549/2025) considera accident laboral una lesió ocorreguda en un temps i lloc pròxims a l'acabament de la jornada durant el trajecte ordinari de tornada a casa, es qualifica d'accident de treball *in itinere*.

4.3. Problemàtica de la prova i el registre de la jornada

Un dels obstacles principals en la qualificació de l'accident en el teletreball és l'excepcionalitat probatòria. Atès que l'activitat laboral es desenvolupa en l'esfera privada de la persona treballadora, sense la presència de testimonis directes de l'ocupador o companys. La prova del nexa causal esdevé, llavors, un element crític.

⁹¹ GALA DURÁN, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los Tribunales". Iuslabor, 2023, ISSN-e 1699-2938, n°1.

4.3.1. El registre de la jornada com a prova presuntiva

En aquesta modalitat laboral, el registre horari - obligatori segons l'art. 34.9 de l'ET i l'art. 14 de la Llei 10/2021 - no és només una eina de control de la jornada, sinó que actua com l'element principal per activar la presumpció *iuris tantum* de l'article 156.3 de la LGSS. Doncs, si un accident succeeix mentre el treballador està "connectat" o dins de l'horari fixat, es presumeix la seva laboralitat.

No obstant això, la jurisprudència recent ha matisat que la manca de connexió telemàtica exacta en el segon de l'accident no invalida automàticament la presumpció. El criteri judicial tendeix a valorar si el treballador es trobava en el seu "ecosistema laboral", independentment de si es trobava davant l'ordinador o realitzant una pausa mínima per a necessitats vitals, com és el cas de la sentència 980/2022 del Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Social).

4.3.2. La inversió de la càrrega de la prova

Donada la presumpció *iuris tantum* de l'article 156.3 de la LGSS, és l'empresa la que ha de provar la inexistència del nexa causal entre l'accident i l'activitat laboral. Si l'empresa no pot acreditar que el treballador duia a terme una tasca purament domèstica i aliena al treball, la presumpció de laboralitat es manté ferma.

En aquest sentit, sentències com la del TSJ de la Comunitat Valenciana (1718/2024) i el TSJ de Catalunya (2802/2024) subratllen que correspon a l'entitat gestora (mútua o INSS) o a l'empresa demostrar el trencament del nexa causal, una tasca difícil si l'accident ha passat dins del domicili i en horari de treball. Els informes de connexió (*logs de connexió*), el registre horari, el testimoni de familiars i la immediatesa de l'atenció mèdica després del succés esdevenen indicis probatoris fonamentals.

5. La negociació col·lectiva en el teletreball

5.1. El paper de la negociació col·lectiva: més enllà de la Llei 10/2021

La transformació digital de les relacions laborals planteja nous reptes i oportunitats i no pot quedar governada exclusivament per la norma heterònoma; requereix la intervenció activa de la negociació col·lectiva per garantir una transició digital justa.⁹²

La Llei de Treball a Distància atorga un paper protagonista a la negociació col·lectiva per definir aspectes que la norma deixa oberts. L'anàlisi de la regulació convencional permet extreure les següents línies de tendència i bones pràctiques: d'una banda, l'adaptació de l'estructura negocial, s'observa que la digitalització no ha creat noves unitats negocials, però sí que ha impulsat una ampliació de l'àmbit funcional de molts convenis sectorials per donar cabuda a les noves realitats empresarials derivades del teletreball i les plataformes. D'altra banda, la formació com a garantia d'ocupabilitat; en un context d'envelliment de la població ocupada, els convenis col·lectius assumeixen un paper cabdal en la formació digital. L'objectiu és conjurar el risc de la bretxa digital i garantir que la persona treballadora mantingui la seva capacitació en un entorn altament tecnificat. Així mateix, la protecció de dades i eines tecnològiques, la intervenció dels convenis és cada cop més minuciosa respecte a l'ús d'eines tecnològiques vinculades a la protecció de dades personals. La negociació col·lectiva actua aquí com un límit necessari al poder de control empresarial, definint com i quan es poden utilitzar aquests mecanismes sense vulnerar la intimitat de l'empleat.⁹³

La negociació col·lectiva s'ha convertit en l'element vertebrador per adaptar la legislació general a la realitat de cada sector. Segons Álvarez Cuesta (2025), el paper dels convenis és crucial per omplir els buits de la normativa estatal, especialment en aspectes on el legislador fa remissions expresses⁹⁴, dissenyant un "elenc de bones pràctiques destinades a garantir una transició digital justa".⁹⁵

Actualment, s'observa un fenomen d'"uberització" o plataformització en empreses convencionals. Això implica que tasques que abans eren analògiques ara es desenvolupen mitjançant aplicacions i intranets que deixen una empremta informàtica constant. Molts convenis sectorials es limiten a referències genèriques sobre la necessitat d'adaptar-se a la innovació tecnològica o fomenten conceptes com l'*e-work*. Alguns sectors més avançats (banca, assegurances) ja preveuen observatoris per analitzar l'impacte de la IA i la robotització. Els convenis d'empresa són, en canvi, molt més precisos. Regulen l'ús de la *intranet* com a substitut de la documentació en paper (com les nòmines) i estableixen sistemes de notificacions telemàtiques obligatòries.⁹⁶

⁹² MORENO SOLANA, A., "La desconexión digital...", cit., pàgs. 111-138.

⁹³ ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). "Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva", Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025.

⁹⁴ Vegeu per exemple els article 7, 8, 11, 12, 17, 18 de la LTD.

⁹⁵ CRUZ VILLALÓN, J., "Presentación" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 29.

⁹⁶ TASCÓN LÓPEZ, R., "Plataformización de los ecosistemas productivos: nuevos modelos laborales y su regulación convencional" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàgs. 39-46.

La negociació col·lectiva té el deure de garantir la transició justa cap a l'entorn digital. Els convenis han de concretar com l'empresa proporcionarà la formació necessària per evitar el cessament per ineptitud davant les noves eines.⁹⁷ ⁹⁸ L'ús d'aplicacions pot generar riscos psicosocials com el tecnoestrès o la tecnoansietat. Alguns convenis ja exigeixen la inclusió d'aquests factors en els plans de prevenció de riscos laborals.⁹⁹

L'anàlisi de la negociació col·lectiva revela que gran part dels convenis de sector no compten amb cap referència al teletreball i un altre bloc important reproduïen la **Llei 10/2021**, però alguns aporten matisos conceptuals, tot i que poc rellevants.¹⁰⁰ Els interlocutors socials busquen garantir que el treballador pugui rebutjar el teletreball sense patir represàlies ni perjudicis en la seva carrera professional.¹⁰¹ Un dels punts més actius és la compensació de despeses. Els convenis solen diferenciar entre elements essencials (ordinador, telèfon, *software*) que ha de proveir l'empresa, i accessoris (teclat, ratolí).¹⁰² Molts ja fixen quanties mensuals o diàries per compensar subministraments com la llum o internet. Pel que fa a la desconexió digital, tot i ser un dret reconegut, l'estudi detecta una "escassa ambició"¹⁰³ en els convenis, que sovint es limiten a remetre's a la llei sense establir protocols concrets que garanteixin que no s'enviïn comunicacions fora de la jornada.¹⁰⁴

L'obra d'Álvarez Cuesta conclou que, tot i els avenços, la negociació col·lectiva encara presenta certes carències. D'una banda, molts convenis es limiten a dir que l'empresa "informarà", però no detallen quina informació tècnica s'ha de donar ni com s'ha d'auditar el biaix de l'algoritme per evitar discriminacions (per exemple, de gènere).¹⁰⁵ D'altra banda, a regulació col·lectiva encara no ha trobat una fórmula eficaç per evitar l'aïllament social del treballador a distància. Es necessiten mesures més agressives per fomentar la participació sindical digital.¹⁰⁶ Finalment, s'adverteix que la digitalització sense una gestió del temps clara acaba provocant que el treballador estigui connectat més hores de les pactades, una qüestió que sovint queda en una "declaració d'intencions" en els textos dels convenis.¹⁰⁷

⁹⁷ Vegeu el dret a la formació de l'article 9 de la LTD.

⁹⁸ ORDÓÑEZ PASCUA, N., "Competencias digitales y empleabilidad. Especial énfasis a las brechas digitales y sus efectos" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàgs. 85-90.

⁹⁹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, R., "Prevención de riesgos laborales y digitalización: los riesgos de la tecnología" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàgs. 258-261.

¹⁰⁰ TASCÓN LÓPEZ, R., "Concepto del teletrabajo: un enfoque desde la negociación colectiva" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàg. 368.

¹⁰¹ Vegeu la voluntarietat del treball a distància mencionada a l'article 5 de la LTD.

¹⁰² CRUZ VILLALÓN, J., "Presentación" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 28.

¹⁰³ *Ibid.*, pàg. 25.

¹⁰⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H., "La compensación de gastos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia en la negociación colectiva" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàgs. 574-586.

¹⁰⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H., "Impacto de la inteligencia artificial en la negociación colectiva" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàg. 320.

¹⁰⁶ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., "Protección de los derechos sindicales y colectivos en el teletrabajo" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàg. 713.

¹⁰⁷ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, R., "Prevención de riesgos laborales y digitalización: los riesgos de la tecnología" dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàgs. 272.

5.2. Conveni col·lectiu del sector de la banca

El conveni col·lectiu del sector de la banca destaca per la seva àmplia regulació del teletreball.

L'article 27 del conveni col·lectiu del sector de la banca¹⁰⁸ referència el treball a distància i el teletreball.¹⁰⁹

Pel que fa a la naturalesa i la voluntarietat, no es desvia d'allò que estableix l'ET i la LTD, defineix el teletreball com una forma d'organització basada en les tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC) i és voluntari tant per l'empresa com pel treballador i requereix obligatòriament la signatura d'un *acord individual* de teletreball. I marca que qualsevol modificació col·lectiva d'aquestes condicions requereix un acord de més del 50% de la representació laboral.¹¹⁰

En el tercer apartat d'aquest article s'estableixen els terminis de la reversibilitat del teletreball. Aquest és reversible per ambdues parts amb un preavís escrit mínim de 30 dies naturals. En casos de força major o causa greu sobrevinguda, el retorn a la presencialitat serà immediat, tot i que es preveu un marge de 3 dies hàbils per organitzar les necessitats de conciliació.

Determina que l'empresa ha de facilitar obligatòriament a la persona que teletreballa, com a mínim: un ordinador, tauleta, portàtil o similar; un telèfon mòbil amb línia i prou dades per compartir internet (*Wifi*) amb l'ordinador/tauleta/portàtil; i una cadira ergonòmica homologada (a petició de l'interessat). Pel que fa a la compensació econòmica es fixen dues partides: una sobre equips addicionals, una quantitat pel teclat, ratolí i pantalla (143.04 € al 2024, 148,76 € al 2025 i 152.85 € al 2026; i l'altre sobre la resta de despeses, una quantitat mensual (de 60,51 € al 2024, revaloritzada cada any) en proporció als dies de teletreball per cobrir aquestes de despeses.¹¹¹

En el punt sis de l'article es precisen els drets d'informació i participació. S'identificaran les persones que teletreballen als censos de plantilla que es faciliten a la representació legal de les persones treballadores. Es garantirà la comunicació individualitzada lliure i sense filtres entre la representació sindical i les persones en situació de teletreball. La representació legal de les persones treballadores rebrà la informació relativa a les instruccions de confidencialitat i protecció de dades, mitjans de vigilància i control sobre l'activitat de les persones treballadores.

En el seu setè apartat es defineix com l'avaluació de riscos es farà preferentment a distància mitjançant un formulari autoemplenat pel treballador, a partir del qual el servei de prevenció emetrà un informe amb propostes preventives. El conveni recomana, a més, mecanismes que facilitin la presència física al centre per evitar l'aïllament social.

Es garanteix que les persones teletreballadores tinguin els mateixos drets que les presencials. L'empresa ha de permetre que els sindicats es comuniquin amb els teletreballadors de forma

¹⁰⁸ Conveni que caduca el 31 de desembre de 2026.

¹⁰⁹ Vegeu l'article 4 de la Resolució de 20 de desembre de 2024, de la Direcció general de Treball, per la que es registra i es publica el XXV Conveni col·lectiu del sector de la banca.

¹¹⁰ Vegeu l'article 27.1 i .2 del Conveni col·lectiu del sector de la banca.

¹¹¹ Vegeu l'article 27.5 del Conveni col·lectiu del sector de la banca.

telemàtica, lliure i sense filtres. Es garanteix que la comunicació amb els representants dels treballadors sigui efectiva i amb garanties de privacitat. I l'empresa ha d'informar de tot el procés electoral i garantir el dret a vot (que serà presencial).¹¹²

En cas d'emergència sanitària, pandèmies o circumstàncies imprevisibles o extraordinàries sobrevingudes, s'estableix un règim simplificat on l'empresa també ha de dotar d'equips bàsics o compensar-los amb quanties específiques (de 49,52 € al 2024, de 51,50 € al 2025 i de 52,92 € al 2026).¹¹³

I l'article 80 fa referència a la desconexió digital, on es reconeix com un dret essencial per a la salut i la conciliació. Inclou tots els dispositius (mòbils, portàtils, correus). Les persones tenen dret a no respondre cap comunicació fora de la jornada laboral, durant descansos o vacances, només permetent-se el contacte en casos d'urgència justificada, és a dir, en cas de risc greu per a les persones o perjudici empresarial imminent. A més, l'empresa no pot sancionar ni perjudicar en l'avaluació de l'acompliment o promoció a qui exerceix aquest dret. El conveni col·lectiu recomana programar respostes automàtiques d'absència i evitar reunions o formacions fora de l'horari ordinari.¹¹⁴

En conclusió, i en relació amb la informació extreta del bibliografia dels apartats anteriors, el punt 6 de l'article 37 parla d'informar sobre “mesures de vigilància i control”, però no detalla com es pot auditar l'algoritme, dèficit que comenta el llibre.¹¹⁵ L'apartat 7 confirma que l'avaluació es basa en un formulari, la qual cosa reforça l'argument sobre la dificultat de l'empresa per controlar realment el lloc de treball (inviolabilitat del domicili). I, en aquest mateix apartat, es reconeix explícitament que és aconsellable mantenir el vincle presencial per evitar l'aïllament.

Altres convenis que podem destacar per la regulació sobre el teletreball són el conveni col·lectiu d'empreses de mediació d'assegurances privades¹¹⁶ i el conveni col·lectiu estatal del sector de premsa diària¹¹⁷.¹¹⁸

5.3. Sectors amb regulació limitada o absent

No tots els sectors d'activitat presenten les mateixes necessitats ni particularitats pel que fa a la regulació del teletreball. Tot i que no és l'objectiu d'aquest apartat analitzar detalladament tots els convenis que ignoren aquesta modalitat, és rellevant destacar que la manca de

¹¹² Vegeu l'article 27.8 del Conveni col·lectiu del sector de la banca.

¹¹³ Vegeu l'article 27.9 del Conveni col·lectiu del sector de la banca.

¹¹⁴ Vegeu l'article 80.1 del Conveni col·lectiu del sector de la banca.

¹¹⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H., “Impacto de la inteligencia artificial en la negociación colectiva” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo...*, cit., pàg. 320.

¹¹⁶ Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados. Dedicar el seu article 9 a la regulació del teletreball.

¹¹⁷ Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. Dedicar el seu article 18 a la regulació del treball a distància.

¹¹⁸ MAS GARCÍA, E. M., “Reflejo del teletrabajo en la negociación colectiva”, dins Revista Derecho Social y Empresa, ISSN-e 2341-135X, n°23, 2025, pàgs. 134-159.

regulació no sempre respon a un oblit, sinó sovint a la naturalesa presencial de la prestació de serveis.

En determinats àmbits productius, la presencialitat és intrínseca a l'activitat, la qual cosa dificulta o directament impossibilita la implementació del teletreball. Trobem exemples en el sector de l'hostaleria i el turisme¹¹⁹, l'oci educatiu¹²⁰, la indústria de la pasta alimentària¹²¹ o l'aqüicultura¹²². En aquests casos, tot i que els rols administratius es podrien adaptar, la regulació en els convenis sectorials és pràcticament anecdòtica.¹²³

En una situació encara més restrictiva es troben sectors on la regulació és totalment nul·la. Es tracta d'activitats manualment intensives o vinculades a entorns físics concrets, com ara la construcció¹²⁴, el sanejament i neteja viària¹²⁵, el sector de la perruqueria, centres estètics i gimnasos¹²⁶, les granges avícoles i altres animals¹²⁷, els centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat¹²⁸, el comerç detallista de drogueries i perfumeries¹²⁹ i autoescoles¹³⁰, entre altres.¹³¹

D'altra banda, existeixen sectors on, malgrat que la presencialitat de la major part de la plantilla és fonamental, s'ha començat a regular el teletreball per a aquelles funcions que sí que ho permeten. En són exemples els convenis de la intermediació immobiliària¹³², la indústria tèxtil¹³³, la química¹³⁴ o les arts gràfiques¹³⁵. Aquests sectors dediquen articles específics a la modalitat a distància, reconeixent una realitat híbrida que guanya pes.

En conclusió, la feble presència del teletreball en aquests convenis no es deu només a la impossibilitat física de realitzar les tasques a distància, sinó que també es deu a la manca de digitalització en els processos operatius i a l'absència de pressió sindical o de la plantilla per incloure aquesta modalitat en la negociació.

¹¹⁹ VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–.

¹²⁰ III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural.

¹²¹ XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.

¹²² VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura. Dedicar el Capítulo X al teletrabajo y la desconexión digital (arts. 54 y 55).

¹²³ MAS GARCÍA, E. M., "Reflejo del teletrabajo...", cit., pàg. 155.

¹²⁴ VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.

¹²⁵ Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

¹²⁶ Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.

¹²⁷ Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales.

¹²⁸ XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

¹²⁹ IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguías y perfumerías.

¹³⁰ XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas.

¹³¹ MAS GARCÍA, E. M., "Reflejo del teletrabajo...", cit., pàg. 156.

¹³² VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Dedicar el seu article 74 a la regulació del treball a distància i al teletreball.

¹³³ Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. Dedicar tot l'article 20 a la regulació del treball a distància i al teletreball.

¹³⁴ XXI Convenio colectivo general de la industria química. Dedicar tot el seu article 11 a la regulació del treball a distància i al teletreball.

¹³⁵ Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. Dedicar tot l'article 14 a la regulació del treball a distància i al teletreball.

Aquesta disparitat sectorial confirma que el teletreball no és una realitat homogènia, cosa que complica la creació d'un marc protector comú contra els accidents laborals en l'entorn domèstic.

6. Línies de futur

L'anàlisi de l'accident de treball en el teletreball no es pot considerar una qüestió tancada, sinó un àmbit en plena transformació jurídica. Les carències detectades en la Llei 10/2021 i la complexitat d'integrar el deure de protecció empresarial en l'esfera privada han impulsat noves línies de reforma i interpretacions jurisprudencials crítiques.

En relació amb aquest escenari de futur en destaquem tres. El primer, l'Avantprojecte de llei (del 16 de març de 2026) pel qual es modifiquen la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL); El text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (ET); i el Reglament dels Serveis de Prevenció, aprovat pel Reial Decret 39/1997, de 17 de gener. El segon, la sentència del Tribunal Suprem 441/2026 del contenciós administratiu, que limita l'accés de la Inspecció de Treball al domicili empresarial. I el tercer, el debat obert sobre el control del temps de treball mitjançant el registre digital, qüestionat pel Consell d'Estat. En conjunt, aquests elements dibuixen un model on el dret a la intimitat del teletreballador s'erigeix com el principal límit a l'acció reguladora i de control.

Avantprojecte de llei de 16 de març de 2026

L'any 2026 s'ha convertit en un punt d'inflexió per a la seguretat laboral a Espanya¹³⁶. Com assenyala Ricou Casal (2026), l'Acord per a la millora i modernització de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) neix per actualitzar una norma que, després de 30 anys, havia quedat desfasada davant les noves realitats. Aquesta reforma ja no es fixa només en el "lloc de feina" físic, sinó en la persona, incorporant de forma transversal els riscos derivats de la digitalització i el canvi climàtic, amb un objectiu clar: reduir les alarmants xifres de sinistralitat i visibilitzar les malalties professionals.

Dins d'aquest marc de reforma, la salut mental ocupa un lloc central. Vallecillo Gámez (2026) destaca que el Govern i els sindicats han optat per una "estratègia dual" per agilitzar la protecció dels treballadors. Mitjançant un nou reglament, es pretén definir clarament el risc psicosocial en entorns digitals i regular de forma estricta la desconexió digital. Aquesta urgència respon a la necessitat de passar de simples recomanacions a normes obligatòries que facilitin, per exemple, que l'estrès o l'ansietat es puguin reconèixer més fàcilment com a malalties professionals. Tot i això, ambdues autores adverteixen que l'absència de la patronal en aquest acord podria complicar que aquestes mesures s'apliquin de forma efectiva a totes les empreses.

Aquest nou escenari és el que dona sentit a l'Avantprojecte de llei de 16 de març de 2026. Tot i que en el seu text es detecta una absència terminològica notable, al no mencionar-se directament el "teletreball", sí que proposa dues reformes de gran transcendència en el Reglament dels Serveis de Prevenció per adaptar-lo a aquests nous objectius.

En primer lloc, pel que fa a l'article 5, l'avantprojecte proposa que per avaluar els riscos en el domicili del treballador, quan aquest coincideix amb el lloc de treball, calgui el seu

¹³⁶ VALLECILLO GÁMEZ, M. R., "Un esperado (y deseado) nuevo horizonte para la regulación de los riesgos psicosociales en el Acuerdo de mejora y modernización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", Briefs AEDTSS, número 21, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

consentiment. Aquesta modificació és clau, ja que eleva al rang de Reglament el que ja s'havia anat perfilant jurisprudencialment sobre la inviolabilitat del domicili¹³⁷:

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

*El procedimiento de evaluación deberá realizarse mediante visitas presenciales efectuadas a los centros de trabajo en los que las personas trabajadoras presten o puedan prestar servicios. **Si el centro sometido a evaluación coincidiese con el domicilio de una persona trabajadora, deberá obtenerse su consentimiento.***

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

D'altra banda, la reforma de l'article 6 obliga a revisar les avaluacions de riscos quan apareguin noves formes d'organització de la feina:

*2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras teniendo en cuenta el deterioro por el transcurso del tiempo, las modificaciones en la gestión del proceso productivo o en los elementos que lo integran, así como los cambios en las condiciones de trabajo que supongan la aparición de nuevos riesgos, incluidos los derivados del cambio climático, de la **digitalización** o de las nuevas formas de organización de trabajo tales como el **trabajo a distancia**.*

Amb aquesta reforma, es busca un equilibri entre l'obligació de l'empresa de cuidar la salut del treballador i el dret d'aquest a la seva intimitat a casa. Es deixa clar que l'ús de la tecnologia no és només un canvi d'eines, sinó una nova manera de treballar que genera riscos diferents i que s'han d'anar revisant sovint.

STS 441/2026, 14 d'abril de 2026

La limitació en el control preventiu ha estat reforçada recentment per la STS 441/2026, de 14 d'abril, la qual consolida la protecció de la inviolabilitat del domicili (art. 18.2 CE) davant les actuacions de l'Administració. El Tribunal Suprem estableix que la Inspecció de Treball no pot accedir a un domicili protegit sense autorització judicial prèvia, aclarint que la simple entrada no permesa ja constitueix una vulneració constitucional, independentment de si es realitza o no un registre de documents¹³⁸.

Tot i que la sentència es refereix al domicili social d'una persona jurídica, la seva aplicació al teletreball és immediata: si el domicili d'una empresa gaudeix d'aquesta protecció, el domicili particular del teletreballador (on resideix la seva intimitat més estricta) esdevé un espai pràcticament infranquejable. Això confirma la tesi que el deure de prevenció de

¹³⁷ Recordem l'article. 18.2 de la CE, que garanteix la inviolabilitat del domicili.

¹³⁸ La Constitució utilitza la lletra "o", diu "entrada o registre". Article 18.2 CE: "[...] Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito".

l'empresa troba un límit en la Constitució, obligant a basar la seguretat laboral en mecanismes de confiança i autoavaluació, i dificultant la investigació directa dels accidents de treball domèstics.

Aquesta interpretació, però, ha rebut crítiques molt dures des del sector de la Inspecció i la doctrina. La catedràtica Martínez Moreno (2026), coincideix amb autors com González Pérez (2026) i Sáez Gilabert (2026) en què aquesta decisió és un 'atac' a la tasca de vigilància i la qualifica de '*tsunami*' que posa en risc l'eficàcia de la Inspecció de Treball.¹³⁹ González Pérez i Martínez Moreno destaquen que la sentència ignora tractats internacionals (com els de l'OIT) que obliguen Espanya a permetre que els inspectors entrin lliurement i sense avís als centres de treball per ser eficaços. Remarquen que si s'ha de demanar permís a un jutge per a cada visita, es perd el 'factor sorpresa' i les empreses tenen temps d'amagar possibles fraus o falta de seguretat¹⁴⁰.

Per la seva banda, Sáez Gilabert critica que el Suprem s'hagi 'inventat' una norma que no existeix, actuant com si fos el legislador. Argumenta que no és el mateix una casa, on resideix la intimitat de la persona, que una nau industrial o una oficina, que són espais de producció. Equiparar-los fa que la seguretat laboral perdi força davant d'una protecció de la propietat que sembla exagerada.¹⁴¹

En resum, el risc real és que, per voler protegir tant la privacitat del domicili, el treballador acabi estant menys protegit. Si l'inspector no pot entrar sense un permís judicial complicat d'obtenir, la vigilància de la salut i la prevenció d'accidents queden pràcticament en mans de la bona voluntat de l'empresa, deixant el treballador sense un control públic efectiu.

El control del temps de feina: el revés del Consell d'Estat al registre digital

Finalment, un altre element clau per al futur del teletreball és el control horari. El Dictamen 188/2026 del Consell d'Estat ha suposat un fre inesperat a l'intent del Govern de digitalitzar per decret el control de la jornada. L'òrgan consultiu considera que el projecte de Reial Decret podria ser nul perquè un reglament no té prou rang per obligar a fer un tractament massiu de dades personals (Art. 18.4 CE). A més, el dictamen retreu al Govern que vulgui imposar un sistema digital únic, saltant-se la negociació col·lectiva i la capacitat de sindicats i empresaris per pactar el model que millor s'adapti a cada sector.

Segons el Consell d'Estat, l'Estatut dels Treballadors obliga a tenir un registre, però no diu que hagi de ser per força digital. Per tant, intentar imposar aplicacions o sistemes de geolocalització per via reglamentària es considera un excés de poder que genera inseguretat jurídica, especialment per a les pimes, i que no valora prou l'impacte econòmic que suposaria.

¹³⁹ MARTÍNEZ MORENO, C., "El cara a cara del Tribunal Supremo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: ¿Y ahora qué señorías?", Briefs AEDTSS, número 50, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

¹⁴⁰ GONZÁLEZ PÉREZ, J. L., "Exigencia de autorización judicial en el desempeño de la actuación inspectora. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo 1582/2026", Briefs AEDTSS, número 47, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

¹⁴¹ SÁEZ GILABERT, S., "Interpretación conforme o creacionismo judicial: notas a la STS de 14 de abril de 2026", Briefs AEDTSS, número 46, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

Tot i això, aquesta postura ha estat durament qüestionada pel catedràtic Molina Navarrete (2026) en el seu article *“Jaque, pero no mate” al registro digital [...]*.¹⁴² L'autor argumenta que el Consell d'Estat s'ha equivocat en donar massa pes a la protecció de dades i oblidar que el registre de jornada és, sobretot, una eina de seguretat i salut laboral. El catedràtic Molina Navarrete recorda que, segons el dret de la Unió Europea, Espanya té l'obligació de garantir un sistema de control del temps de treball que sigui real i objectiu per evitar l'esgotament dels treballadors i el frau en les hores extres.

Aquest conflicte posa de manifest el que podríem anomenar com "el peix que es mossega la cua": el registre digital és essencial per saber si un accident (com un infart) ha passat en temps de feina, però si el sistema és massa invasiu, xoca amb la privacitat.

En conclusió, el futur del teletreball no depèn de "més tecnologia", sinó de trobar un equilibri jurídic on la protecció efectiva de la salut no impliqui el sacrifici de la intimitat personal.

¹⁴² MOLINA NAVARRETE, C., “Jaque, pero no mate” al registro digital por reglamento: ¿Un Dictamen del Consejo de Estado extralimitado?

7. Conclusions

Primera. L'anàlisi de la jurisprudència recent i de la Llei 10/2021 posa de manifest que la protecció davant l'accident de treball en el domicili no s'ha de veure minorada pel fet de teletreballar. La interpretació de la presumpció de laboralitat (art. 156.3 LGSS) ha evolucionat des d'una visió rígida cap a una de més flexible i humana, que entén el domicili no com un espai fragmentat, sinó com un entorn on la vida personal i laboral coexisteixen.

Segona. Pel que fa a la delimitació del lloc de treball, s'ha consolidat la tesi que rebutja el concepte de "compartiment estanc". Les pauses per a activitats fisiològiques o de descans, com beure aigua o anar al lavabo, s'integren dins de l'"ocasionalitat rellevant", mantenint viu el nexse causal entre la feina i la lesió, fins i tot quan aquesta es produeix fora de la taula de l'ordinador.

Tercera. Respecte a un dels objectius inicials d'aquesta recerca, s'ha de concloure que resulta tècnicament inviable i jurídicament contraproduent establir una llista tancada o *numerus clausus* de supòsits d'accident de treball al domicili. La ubiqüitat del teletreball i la varietat de condicions pactades en els acords individuals fan que cada cas requereixi un examen minuciós de les seves circumstàncies temporals, espacials i causals. La seguretat jurídica, per tant, no prové d'una llista rígida, sinó de l'aplicació ponderada de la presumpció de laboralitat cas per cas.

Quarta. El registre de jornada és l'instrument de prova clau en la modalitat de treball a distància. Sense una acreditació objectiva de l'inici i el final de la jornada (com connexió a sistemes, *logs* d'activitat, etc.), la presumpció de laboralitat difícilment pot operar, deixant al teletreballador en una situació de vulnerabilitat davant de patologies sobtades com l'infart o l'ictus. No obstant això, el recent Dictamen 188/2026 del Consell d'Estat ens recorda que la digitalització d'aquest control no pot ser absoluta ni invasiva. El repte futur serà implementar sistemes de registre que permetin acreditar el temps de treball (essencial per a la presumpció de laboralitat) sense vulnerar el dret fonamental a la protecció de dades.

Cinquena. La negociació col·lectiva es presenta com l'eina més eficaç per acabar de dotar de contingut els buits de la normativa actual (Llei 10/2021). La precisió de què es considera "temps de treball" o "lloc de treball" dins dels convenis col·lectius serà el que permeti, en un futur, reduir la litigiositat i garantir una protecció real i efectiva de la salut de les persones teletreballadores. A més, la formació que mencionen els convenis és essencial perquè el teletreballador sàpiga com autoavaluar el seu lloc de treball (cuina, menjador, etc.) i així evitar els accidents que s'han analitzat en l'apartat de jurisprudència.

Sisena. Finalment, cal concloure que el domicili del teletreballador constitueix un límit constitucional infrangible (art. 18.2 CE) per al deure de vigilància de l'empresa. Tal com ha reforçat la STS 441/2026, la inviolabilitat domiciliària impedeix un control presencial directe de l'Estat o l'empresari. Per tant, el futur de la prevenció en el teletreball ha de pivotar necessàriament sobre la formació, l'autoavaluació i una relació de confiança mútua, on la protecció de la salut no impliqui mai el sacrifici de la intimitat personal.

8. Bibliografia

- ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). “Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., “Impacto de la inteligencia artificial en la negociación colectiva” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 320.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., “La compensación de gastos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia en la negociación colectiva” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàgs. 574-586.
- ARENAS GÓMEZ, M., “Accidente de trabajo y presunción de laboralidad: padecer la enfermedad con anterioridad no impide su reconocimiento como contingencia profesional a propósito de la STS de 12 de marzo de 2025”, dins *Los “briefs” de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2025*, 2026, ISBN 978-84-10167-86-5, pàgs. 169-171.
- ARETA MARTÍNEZ, M., “Accidente de trabajo”, 2021, vLex. https://vlex.es/vid/accidente-trabajo-576659514?from_fbt=1&forw=go&fbt=preview
- AYERRA DUESCA, N., “Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo”, dins *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2023, ISSN 1575-7048, n°48, pàgs. 116-140.
- AYERRA DUESCA, N. J., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, dins RUFINO SAN JOSÉ, M. (coord.), *Nuevos riesgos laborales y riesgos emergentes en la Comunidad de Madrid: La seguridad y la salud en el trabajo como Derecho Fundamental*, 2024, ISBN 978-84-09-66984-4, 2024, pàgs. 41-48.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Presentación” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 29.
- DE LA CRUZ LEIVA, J. L. (aut.), SUÁREZ MENÉNDEZ, E (aut.), GARCÍA GARCÍA, J. A. (aut.), AYERRA DUESCA, N. J. (aut.), HERRERO TOMÁS, N. (aut.), OLMOS LLORENTE, M. (aut.), ARTEAGABEITIA GONZÁLEZ, J (aut.), “Nuevos riesgos laborales y riesgos emergentes en la Comunidad de Madrid: La seguridad y la salud en el trabajo como Derecho Fundamental” / coord. por RUFINO SAN JOSÉ, M., 2024, ISBN 978-84-09-66984-4.
- DE LOS SANTOS HIDALGO, L.. “Accidente de trabajo y teletrabajo”, dins *Revista Derecho Social y Empresa*, 2024, ISSN-e 2341-135X, n°21, pàgs. 87-111.

- ESCOLANO MARTÍNEZ, D. “Accidente laboral y “Teletrabajo” ¿Actualización del concepto de tiempo y lugar de trabajo?”, dins *El Graduado: Boletín Informativo del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid*, nº79, 2023, pàgs. 36-38.
- FABREGAT MONFORT, G., “Presunción de laboralidad y accidente laboral: ¿dónde empieza el tiempo de trabajo? Comentario a la STS 2878/2024, de 22 de mayo”, dins RODRÍGUEZ PASTOR, G., & GOERLICH PESET, J. M., *La seguridad social en su jurisprudencia: Estudios ofrecidos a Jesús García Ortega con motivo de su jubilación*, (1ª edición). Tirant Lo Blanch, 2026, pàgs. 135-143
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, R., “Prevención de riesgos laborales y digitalización: los riesgos de la tecnología” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 258-261.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., “Protección de los derechos sindicales y colectivos en el teletrabajo” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 320.
- FERNÁNDEZ PROL, F., “El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio”, dins *Revista Ius et Praxis*, vol. 27, nº3, 2021, pàgs. 179-197. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122021000300179>
- HERRERO TOMÁS, N., “La inteligencia artificial y la automatización”, dins RUFINO SAN JOSÉ, M. (coord.), *Nuevos riesgos laborales y riesgos emergentes en la Comunidad de Madrid: La seguridad y la salud en el trabajo como Derecho Fundamental*, 2024, ISBN 978-84-09-66984-4, 2024, pàgs. 49-55.
- GALA DURÁN, C., “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los Tribunales”. *Iuslabor*, 2023, ISSN-e 1699-2938, nº1.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., & BARCELÓN COBEDO, S., “Introducción al derecho de la seguridad social” (19ª edición). Tirant lo Blanch, 2025. <https://biblioteca.tirant.com/cloudLibrary/login/login?username=URV&password=N8FGKfP&redirectto=/ebook/show/9791370212513>
- GONZÁLEZ PÉREZ, J. L., “Exigencia de autorización judicial en el desempeño de la actuación inspectora. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo 1582/2026”, Briefs AEDTSS, número 47, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.
- MARTÍNEZ MORENO, C., “El cara a cara del Tribunal Supremo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: ¿Y ahora qué señorías?”, Briefs AEDTSS, número 50, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.
- MAS GARCÍA, E. M., “Reflejo del teletrabajo en la negociación colectiva”, dins *Revista Derecho Social y Empresa*, ISSN-e 2341-135X, nº23, 2025, pàgs. 134-159.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Jaque, pero no mate” al registro digital por reglamento: ¿Un Dictamen del Consejo de Estado extralimitado?

- MORENO SOLANA, A., “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, dins *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 2022, ISSN-e 2339-5753, Vol.8, pàgs. 111-138.
- NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Accidente de trabajo y teletrabajo”, dins *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, 2024, ISSN 2792-7962, ISSN-e 2792-2970, n°10, pàgs. 185-192.
- ORDÓÑEZ PASCUA, N., “Competencias digitales y empleabilidad. Especial énfasis a las brechas digitales y sus efectos” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 85-90.
- REDONDO TORRES, D., “Accidente en el teletrabajo y tiempo de trabajo”, dins *Tiempo de trabajo y cambio climático: Libro de comunicaciones al XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025*. Número de páginas: 1306 / coord. por Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Daniel Pérez del Prado (pr.), 2025, pàgs. 363-380.
- RICOU CASAL, M., “Punto de partida hacia la mejora y modernización de la LPRL: Desafíos y retos”, Briefs AEDTSS, número 28, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año 2026.
- RODRÍGUEZ PASTOR, G., & GOERLICH PESET, J. M., “La seguridad social en su jurisprudencia: Estudios ofrecidos a Jesús García Ortega con motivo de su jubilación”, (1ª edición). Tirant Lo Blanch, 2026. <https://biblioteca.tirant.com/cloudLibrary/login/login?username=URV&password=N8FGKfP&redirectto=/ebook/show/9791370106454>
- SÁEZ GILABERT, S., “Interpretación conforme o creacionismo judicial: notas a la STS de 14 de abril de 2026”, Briefs AEDTSS, número 46, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.
- SELMA PENALVA, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo”. Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, n° 1, 2023.
- TASCÓN LÓPEZ, R., “Concepto del teletrabajo: un enfoque desde la negociación colectiva” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 368.
- TASCÓN LÓPEZ, R., “Plataformización de los ecosistemas productivos: nuevos modelos laborales y su regulación convencional” dins ÁLVAREZ CUESTA, H. (Dir.), & RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Coord.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, pàg. 39-46.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., “La aplicación de la presunción de laboralidad del art. 156.3 de la LGSS en los supuestos de infartos de miocardio. Comentario a la STS 724/2024, de 22 de mayo”, dins RODRÍGUEZ PASTOR, G., & GOERLICH PESET, J. M., *La*

seguridad social en su jurisprudencia: Estudios ofrecidos a Jesús García Ortega con motivo de su jubilación, (1ª edición). Tirant Lo Blanch, 2026, pàgs. 151-158.

TRUJILLO PONS, F., “Accidente laboral en descansos: el Alto Tribunal refuerza su doctrina. Comentario a la STS 3814/2021, de 13 de octubre”, dins RODRÍGUEZ PASTOR, G., & GOERLICH PESET, J. M., *La seguridad social en su jurisprudencia: Estudios ofrecidos a Jesús García Ortega con motivo de su jubilación*, (1ª edición). Tirant Lo Blanch, 2026, pàgs. 169-178.

VALLECILLO GÁMEZ, M. R., “Un esperado (y deseado) nuevo horizonte para la regulación de los riesgos psicosociales en el Acuerdo de mejora y modernización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Briefs AEDTSS, número 21, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

9. Normativa consultada

Constitución Española. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

El Dictamen 188/2026, de la Comisión Permanente del Consejo de Estado de 19 de marzo de 2026. https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/188_2026.pdf

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/07/21/23/con>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Texto Consolidado del Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/12/20/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/12/20/(6))

Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería - ALEH VI-. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/01/20/\(9\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/01/20/(9))

Resolución de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marca estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/03/10/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/03/10/(3))

Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/03/09/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/03/09/(5))

Resolución de 23 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal para la agricultura. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/04/23/\(8\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/04/23/(8))

Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/11/03/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/11/03/(3))

Resolución de 7 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de la prensa diaria. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/06/07/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/06/07/(4))

Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/06/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/06/(2))

Resolución de 10 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/10/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/10/(2))

Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2026/02/06/\(13\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2026/02/06/(13))

Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2025/03/26/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2025/03/26/(2))

Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/15/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/10/15/(5))

Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/12/12/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/12/12/(2))

Resolución de 17 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/03/17/\(10\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/03/17/(10))

Resolución de 16 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/09/16/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/09/16/(5))

Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, años 2024 a 2026. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2025/09/25/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2025/09/25/(5))

Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo general de la industria química. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2025/02/06/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2025/02/06/(1))

Resolución de 21 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. Boletín Oficial del Estado: [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/21/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/09/21/(2))

10. ANNEX 1

10.2. Jurisprudència destacada

- **Tribunal Superior de Justicia de Granada, Sala de lo Social, sec. 1ª, S 12-06-2025, nº 1593/2025, rec. 1677/2024.**
No es considera accident de treball la incapacitat temporal derivada d'un ictus isquèmic que es manifesta abans de l'inici de la jornada laboral, encara que el treballador estigués teletreballant al seu domicili, i no s'acredita una relació directa i objectiva entre l'estrès laboral i la malaltia palesada.
- **Tribunal Suprem, Sala de lo Social, sec. 1ª, A 12-11-2024, rec. 503/2024.**
Perquè una defunció per infart agut de miocardi sigui considerada accident laboral en modalitat de teletreball, cal acreditar que el treballador hagi iniciat efectivament la seva jornada laboral en el moment del succés, mitjançant proves objectives com la connexió a sistemes informàtics o la realització d'activitats laborals, i que existeixi una relació causal directa entre l'activitat laboral i l'infart; la mera coincidència temporal sense evidència de l'inici de la jornada o relació causal no n'hi ha prou per qualificar-lo com a accident de treball.
- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, sec. 4ª, S 23-11-2023, nº 706/2023, rec. 96/2023.**
Recurs de súplica previ a la sentència del Tribunal Suprem (rec 503/2024).
- **Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, Sala de lo Social, sec. 1ª, S 11-06-2024, nº 1718/2024, rec. 2492/2023.**
Quan un treballador pateix un infart de miocardi en temps i lloc de treball durant la realització de la seva activitat laboral habitual, es presumeix que la contingència és un accident de treball, tret que l'entitat gestora aportï prova suficient que desvirtuï el nexa causal entre la lesió i l'activitat laboral.
- **Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social, sec. 1ª, S 15-05-2024, nº 2802/2024, rec. 7302/2023.**
Quan una dolència cardiovascular, com un infart de miocardi, s'inicia en temps i lloc de treball, es presumeix que la incapacitat temporal deriva d'accident de treball, tret que s'acrediti suficientment l'absència de nexa causal entre la lesió i l'activitat laboral, fins i tot si existeixen símptomes previs o antecedents mèdics.
- **Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social), sec. 1ª, S 19-06-2024, nº 3020/2024, rec. 4156/2023**
Quan una dolència, encara que d'etiologia comuna i amb símptomes previs, es manifesta amb caràcter incapacitant durant el temps i lloc de treball, es presumeix que la contingència és accident de treball salvat prova suficient en contrari que demostrï l'absència de nexa causal entre la lesió i l'activitat laboral.
- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, sec. 4ª, S 27-03-2024, nº 240/2024, rec. 529/2023**

En casos de teletreball, perquè una defunció sigui considerada accident de treball, cal acreditar de forma indubtable que va ocórrer durant el temps efectiu de treball, i no n'hi ha prou amb la mera presumpció basada en el lloc (domicili) ni en indicis com l'absència d'ingesta d'aliments.

- **Tribunal Superior de Justicia de Santa Creu de Tenerife, Sala de lo Social, sec. 1ª, S 26-10-2023, nº 809/2023, rec. 702/2022**

Quan un treballador amb una patologia cardíaca prèvia, però estable i sense símptomes recents, comença a experimentar símptomes relacionats amb aquesta patologia durant el temps i lloc de treball, incloent-hi modalitats de teletreball, es presumeix que la defunció derivada d'aquesta patologia és conseqüència d'un accident de treball, tret de prova suficient en contrari que demostrï l'absència de relació causal entre el treball i el dany patit.

- **Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social, sec. 1ª, S 15-02-2023, nº 1060/2023, rec. 4661/2022**

Quan un treballador pateix un brot simptomàtic incapacitant derivat d'una malaltia coronària en temps i lloc de treball, es presumeix la laboralitat de l'esdeveniment, tret que s'acrediti suficientment la falta de relació causal entre la lesió i l'activitat laboral, considerant que la presumpció es refereix a la crisi desencadenant i no a la malaltia prèvia.

- **Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, sec. 1ª, S 04-02-2025, nº 549/2025, rec. 2362/2024**

Quan un treballador pateix una lesió durant el trajecte ordinari de tornada de la feina al seu domicili, i s'acredita mitjançant prova raonada que l'accident va ocórrer en un temps i lloc pròxims a la jornada laboral, aquesta contingència s'ha de qualificar com a accident de treball *in itinere*, amb les conseqüències legals derivades per a la Seguretat Social.

- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, sec. 1ª, S 06-09-2024, nº 786/2024, rec. 327/2024**

Perquè operi la presumpció *iuris tantum* de laboralitat d'una lesió patida per un treballador en règim de teletreball, és necessari acreditar que l'accident va ocórrer durant el temps i en el lloc de treball, i la mera manifestació del treballador no és suficient per a fer-ho; en absència de prova objectiva i verificable que demostrï el nexa causal temporal i espacial, la contingència s'ha de qualificar com a comuna.

- **Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, sec. 2ª, S 23-06-2023, nº 1058/2023, rec. 1012/2022**

Quan un treballador en modalitat de teletreball pateix una lesió durant una pausa dins de la seva jornada laboral al seu domicili, aquesta lesió es presumeix accident de treball si existeix un nexa causal entre l'activitat laboral i l'esdeveniment danyós, aplicant-se la presumpció de l'article 156.3 de la Llei General de la Seguretat Social, tret de prova en contrari.

- **Tribunal Superior de Justicia d'Aragó, Sala de lo Social, sec. 1ª, S 18-01-2022, nº 20/2022, rec. 875/2021.**

El tribunal confirma la naturalesa laboral d'un infart de miocardi sofert per una professora durant la modalitat de teletreball imposada per la pandèmia. Tot i que els

síntomes definitius es van manifestar mitja hora després d'acabar una reunió telemàtica, la crisi va començar a gestar-se durant el temps i lloc de treball. S'aplica la presumpció de laboralitat de l'art. 156.3 de la LGSS, argumentant que el treball va actuar com a factor desencadenant de la crisi cardíaca. La sentència determina que l'existència de símptomes previs en les 24 hores anteriors no és prova suficient per desvirtuar el nexa causal. Es conclou que la lesió es va produir amb ocasió de la feina, mantenint així la protecció de la Seguretat Social pel beneficiari.

- **Tribunal Superior de Justícia de Madrid, Sala de lo Social, sec. 1^a, S 11-11-2022, n^o 980/2022, rec. 526/2022.**

Qualifica com a accident de treball la lesió soferta per un teletreballador que es va tallar amb una ampolla d'aigua a la cuina del seu domicili. El tribunal considera que l'acte de beure aigua és una activitat normal i necessària en la vida laboral, la qual no trenca el nexa de causalitat amb la feina. La resolució subratlla que el domicili no és un compartiment estanc i que la protecció no es limita exclusivament a la taula de treball.

- **Tribunal Suprem, Sala de lo Social, S 15-09-2020, n^o 1008/2021, rec. 5042/2018.**

Es qualifica com a accident laboral el patit per una treballadora que durant el temps de descans es dirigia al seu vehicle situat als voltants del centre de treball i va ser atropellada per un tercer.

- **Tribunal Suprem, Sala de lo Social, S 07-11-2022, n^o 701/2022, rec. 2047/2019.**

Declara que constitueix un accident de treball l'infart de miocardi manifestat en temps i lloc de treball, malgrat que el treballador hagués patit episodis de dolor centrotoràcic durant les tres setmanes anteriors a la seva manifestació.