

ARTÍCULOS

Trabajo a distancia y accidentes: criterios de calificación en el derecho nicaragüense

Remote work and accidents: qualification criteria in Nicaraguan law

Fecha de envío: 15/08/2025 – Fecha de aceptación: 09/11/2025

Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Universidad Continental

luis_e_aleman@usal.es

RESUMEN: La globalización, la evolución de los medios tecnológicos y la pandemia generada por la COVID-19 constituyen factores que han incidido en la transformación de las relaciones laborales. Uno de los aspectos de mayor tradición que se ha visto modificado, es el lugar de ejecución del trabajo, siendo una realidad la descentralización de los puestos de trabajo, movilidad que trae aparejada nuevos desafíos al Derecho del Trabajo.

Si bien el trabajo a distancia se perfila como una modalidad de ejecución de la relación laboral con determinadas ventajas; esto no impide que en su ejecución se generen accidentes que pueden alterar la salud del trabajador, en consecuencia ¿cómo calificamos los accidentes que ocurran al trabajador bajo esta modalidad?

A través del método abstracto-concreto, de análisis-síntesis y con la técnica de investigación documental de fuentes directas de información, se indican los elementos que se deben tener en cuenta en la calificación de los accidentes que ocurren en el trabajo a distancia.

Se identifica que los elementos tipo de lesión y nexo directo e indirecto en la calificación de los accidentes, constituyen las variables que todo calificador de la contingencia debe de considerar en su labor y así garantizar una correcta aplicación de la norma jurídica.

PALABRAS CLAVE: riesgos de trabajo, accidente de trabajo, trabajo a distancia, lugar de trabajo, Nicaragua

ABSTRACT: Globalization, the evolution of technology and the pandemic generated by COVID-19, among others, are factors that have influenced the transformation of labor relations. One of the most traditional aspects that has been modified is the place where the service is performed, the decentralization of jobs is a reality which brings new challenges to labor law.

Although remote work is emerging as a form of employment with certain advantages in reducing occupational risks; accidents still occur, consequently, how do we qualify the accidents that occur to the worker under this modality? Through the methods of abstract-concrete and analysis-synthesis and with the documentary research technique of direct sources of information, this study indicates the elements that must be taken into account in the qualification of accidents that occur to the remote worker.

It is identified that the type of injury and direct and indirect link in the classification of accidents in remote work, constitute the variables that must be considered in a correct application of the legal norm.

KEYWORDS: labour risks, work accidents, remote work, work center, Nicaragua

1. Introducción¹

A partir de la década de los 70's, el Derecho del Trabajo entró en crisis, afectando en distintos niveles los parámetros políticos, ideológicos, económicos, tecnológicos y productivos. Entre los múltiples cambios instaurados consecuencia de la referida

¹ Las opiniones vertidas en el presente artículo se realizan a título personal y no comprometen a las instituciones referidas.

crisis, se destacan la organización y formas de producción de las empresas, derivados de las presiones competitivas generadas por la globalización.

Las transformaciones organizativas modernas han relegado la relevancia de la concentración física de los trabajadores en un mismo espacio, favoreciendo la externalización y el trabajo en red, lo que ha multiplicado la heterogeneidad en las condiciones laborales y reformulando las modalidades tradicionales del trabajo subordinado. Este proceso de descentralización ha dado lugar a desafíos inéditos en la relación laboral, especialmente en la identificación y calificación de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. La complejidad de este fenómeno exige un enfoque renovado para distinguir entre riesgos de naturaleza común y laboral.

La pandemia generada por la COVID-19 incrementó el trabajo a distancia a nivel global, estableciéndose como una medida para la reducción de los contagios, garantizar puestos de trabajo y evitar la suspensión de los contratos de trabajo. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, en lo sucesivo OIT, en América Latina en el peor momento de la pandemia (segundo trimestre del 2020)², unas 23 millones de personas transitaron hacia el trabajo a distancia, siendo un total de entre el 20% al 30% de la población asalariada los que ejercieron su labor en un lugar distinto al del centro de trabajo, cifra que antes de la pandemia era inferior al 3%

El derecho positivo laboral nicaragüense así como el ámbito de aplicación y la acción protectora otorgada por el régimen general del seguro social, se configuran a partir de las relaciones de trabajo establecidas a finales del siglo XX, siendo múltiples los supuestos en los que el derecho explícito y taxativo nacional resulta insuficiente para resolver conflictos derivados de las nuevas formas de ejecutar los trabajos, insuficiencia plenamente reconocida por la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, Sala Constitucional al indicar «*ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL es del criterio y la convicción que el derecho formal y escrito del trabajo no tiene la capacidad de resolver taxativa y expresamente todas las situaciones de hecho que a diario se presentan o que puedan presentarse en la prestación de los servicios subordinados*

² Organización Internacional del Trabajo, "OIT: Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe", Organización Internacional del Trabajo, 06 de enero de 2021, en <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-al-menos-23-millones-de-personas-han-transitado-por-el-teletrabajo-en>.

que puedan acordarse: ello como consecuencia del desarrollo económico y social de un país y de los avances tecnológicos»³.

En consideración hasta lo aquí expuesto, se identifica que, la ausencia de bases teóricas y criterios judiciales sobre los accidentes de trabajo y el trabajo a distancia en el derecho nicaragüense, afecta significativamente la capacidad de las autoridades administrativas y judiciales para interpretar y aplicar correctamente las disposiciones normativas en casos concretos, lo que genera incertidumbre tanto para los sujetos de la relación laboral como para los operadores jurídicos. La complejidad de estos casos radica, por un lado, en la diversidad y especificidad de los accidentes que pueden ocurrir en las modalidades de trabajo a distancia, y, por otro, en la ausencia de estudios investigativos en el país que permitan un abordaje sistemático de las contingencias laborales derivadas de estas nuevas formas de organización del trabajo.

Términos como *home office*, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo desde casa y trabajo en el domicilio se emplean de manera indistinta, lo que refleja un desconocimiento generalizado sobre la naturaleza y diferencias esenciales de cada modalidad. Esta confusión puede atribuirse a la falta de regulación específica en el ámbito laboral, lo que genera incertidumbre tanto para los trabajadores como para los empleadores y dificulta la adecuada gestión de las relaciones laborales en contextos modernos.

Se está ante una investigación teórica que identifica elementos que permiten determinar el origen laboral de los riesgos acontecidos en el trabajo ejecutado bajo la modalidad a distancia, los que no son percibidos sensorialmente, sino, a través de información abstracta condensada en axiomas lingüísticos, teniendo un enfoque eminentemente cualitativo pues se persigue identificar el origen común o laboral de los accidentes ocurridos bajo esta modalidad de ejecutar el trabajo. El alcance es descriptivo y explicativo, pues expone las características, propiedades y manifestaciones de los accidentes ocurridos en el trabajo a distancia. Dentro del ámbito de las investigaciones jurídicas, podemos ubicarla dentro de las dogmáticas, pues se agrupa y une de forma sistematizada los elementos doctrinarios, jurídicos y

³ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua. Sentencia No. 1054 de 2012.

judiciales que permite desarrollar la configuración de los elementos a tomar en consideración al calificar el origen laboral de los accidentes ocurridos en el trabajo a distancia.

Dentro de las distintas escuelas y clasificaciones, la dirección metódica de la investigación se rigió por el método de análisis-síntesis el que nos permitió descomponer las figuras de accidente de trabajo y el trabajo a distancia a sus elementos y cualidades fundamentales, para que, luego de analizados, lo integramos formando un todo. La metodología utilizada en correspondencia con el tipo, enfoque y alcance, fue el análisis documental de las fuentes directas: libros, artículos de revistas, tesis doctorales, artículos periodísticos, conferencias, etc.

Así es que pretendemos proponer las bases teóricas y los criterios judiciales que permitan determinar en la actual práctica administrativa y judicial nicaragüense, la naturaleza de los accidentes ocurridos en la modalidad del trabajo a distancia, con la finalidad de colaborar con una calificación de las contingencias ajustada a Derecho, garantizando a los trabajadores salud y seguridad en el trabajo, más allá de los puestos tradicionales en los que se ejecutan los trabajos subordinados.

2. Configuración jurídica del accidente de trabajo: concepto, elementos y alcance

Dentro de la amplia casuística que involucran a los accidentes de trabajo, una de las principales dificultades en la práctica radica en la correcta calificación de la contingencia por parte de los empleadores, las autoridades administrativas y los órganos jurisdiccionales⁴. Aunque en ciertos casos la determinación del origen laboral de un accidente puede parecer evidente, en la mayoría de las situaciones su análisis

⁴ GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.* pág. 41, «No es tarea sencilla, desde luego, ni la identificación y comprensión plena de todos los elementos e ingredientes del accidente de trabajo, ni, mucho menos, la traslación fiel de su morfología y su compleja composición al terreno de las previsiones legales o de los mandatos normativos. No es fácil describir con una fórmula lingüística todo el proceso que va implícito en el accidente de trabajo, ni tampoco lo es, por la misma razón, construir un concepto legal capaz de abarcar toda la potencialidad del fenómeno subyacente. Es bastante complicado prever con anticipación toda la panoplia de daños que pueden deparar los medios y lugares de trabajo, y no parece estar muy al alcance de la mano la tarea de pergeñar una figura jurídica suficientemente apta como para albergar todas las hipótesis posibles de lesiones o siniestros».

resulta complejo debido a la multiplicidad de factores concurrentes. La falta de una aplicación rigurosa de los criterios doctrinales y legislativos sobre el concepto de accidente de trabajo puede derivar en interpretaciones erróneas, afectando tanto el acceso del trabajador a la protección social como la seguridad jurídica de los actores involucrados.

El proceso de calificación de un accidente de trabajo comienza con la identificación de los elementos esenciales que la doctrina y la legislación establecen como criterios determinantes⁵, por lo que, la lesión sufrida por el trabajador debe generar una afectación a su salud o integridad psicofísica que implique una incapacidad para el trabajo, requiera asistencia médica y ocasione una merma en su capacidad de generar ingresos.

Otro criterio esencial en la calificación de un accidente de trabajo es la determinación de su causa, la cual debe caracterizarse por su naturaleza violenta, repentina e imprevista. La inmediatez del hecho dañoso y la imposibilidad de preverlo constituyen notas esenciales en su configuración jurídica, ya que permiten diferenciar el accidente de otras contingencias de origen común.

El criterio determinante en la calificación de un accidente de trabajo es la existencia de un vínculo causal entre el evento lesivo y la actividad laboral desempeñada. Esta relación de causalidad, reconocida en la mayoría de los ordenamientos jurídicos como requisito para la indemnización de los riesgos laborales, no siempre se delimita de manera uniforme, pues su alcance varía según el enfoque adoptado por cada

⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J., VÍLCHEZ PORRAS, M., ÁLVAREZ ALCOLEA, M., DE VAL TENA, Á. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M., *"Lecciones de seguridad social"*, 3ª ed., Madrid, Tecnos, 2013, pág. 62, indican que los elementos a tomar en cuenta en la calificación de los accidentes de trabajo son: 1) la existencia de una lesión corporal, la que debe entenderse en sentido amplio; 2) la condición de trabajador del accidentado, en la que se debe entender que la protección recae en aquellos sujetos incluidos en el campo de aplicación del sistema de seguro social; 3) la relación de causalidad entre trabajo y lesión, nexo que se reputa como imperativo para que la lesión sufrida pueda ser calificada como accidente de trabajo, esto derivado de las expresiones con ocasión o como consecuencia que implican la íntima relación entre el trabajo realizado y la lesión sufrida, así como 4) la presunción que los accidentes que el trabajador sufra durante el tiempo y en el lugar de trabajo son considerados como accidentes de trabajo, presunción iuris tantum, en la que si no se acredita la conexión con el trabajo no resulta operativa.

sistema normativo⁶. Mientras que algunos regímenes exigen una conexión directa e inmediata con las funciones desempeñadas, otros admiten un criterio más amplio, incluyendo situaciones derivadas del entorno laboral o de circunstancias conexas a la prestación del servicio.

Un elemento complementario en la configuración jurídica del accidente de trabajo, reconocido en diversos sistemas jurídicos, es la presunción de origen laboral cuando el evento lesivo ocurre en el centro de trabajo y durante el tiempo de prestación efectiva del servicio, ya sea dentro de la jornada ordinaria o extraordinaria⁷. Esta presunción, de carácter *iuris tantum*, no sustituye la exigencia del nexo causal, pero opera como un mecanismo técnico que aligera la carga probatoria del trabajador en contextos donde resulta difícil acreditar el vínculo entre el accidente y la actividad laboral⁸. Su introducción responde a un principio de protección reforzada en materia

⁶ SÁNCHEZ PÉREZ, J., *La configuración jurídica del accidente de trabajo*, Murcia, Laborum, 2011, pág. 179, indica que lo que debe procurarse es que concurra alguna conexión con la ejecución del trabajo, «bastando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se de sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre actividad profesional y padecimiento, excepto cuando hayan ocurridos hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación».

⁷ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., «La protección del trabajador a través de la presunción legal de accidente de trabajo», *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, núm. 2, 2021, pág. 192, «La aplicación de la presunción exige la ocurrencia de este presupuesto legal. No obstante, es indiferente que se trate del espacio físico de la empresa o del domicilio (así como cualquier otro emplazamiento elegido por el trabajador para prestar sus servicios). Lo verdaderamente determinante es el “lugar en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual”».

⁸ RODRÍGUEZ CARDO, I. A., «Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil», *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 166, pág. 143, «La responsabilidad objetiva, con el incuestionable apoyo de la presunción, han permitido, en cierta forma, superar las barreras naturales del accidente de trabajo, toda vez que deben encajarse en ese concepto cualesquiera lesiones acaecidas o enfermedades manifestadas en el lugar de trabajo, a salvo que se pruebe que no guardan relación alguna con la actividad profesional. La jurisprudencia no ha sido particularmente generosa en la apreciación de esa prueba en contrario, de modo que acontecimientos ciertamente fortuitos han merecido la misma tutela que accidentes provocados estrictamente por el trabajo. Esa es, en verdad, la voluntad del legislador, como demuestra la configuración legal de la relación de causalidad, que

de riesgos de trabajo, característico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En contraste, el ordenamiento jurídico nicaragüense no ha positivizado dicha presunción, lo que plantea desafíos interpretativos y probatorios en casos donde la relación de causalidad no es inmediatamente verificable, limitando potencialmente el acceso del trabajador a las prestaciones derivadas del sistema de protección social frente a riesgos laborales.

La doctrina especializada coincide en que toda definición de accidente de trabajo⁹, exige la concurrencia de tres elementos fundamentales: un elemento objetivo, constituido por la existencia de una lesión corporal; un elemento subjetivo, referido a la condición de trabajador por cuenta ajena; y un elemento causal, que implica la conexión directa entre el trabajo ejecutado y el daño sufrido.

En cuanto al elemento objetivo, se considera cumplido cuando existe una alteración en la integridad física, psíquica o funcional del trabajador, susceptible de producir una incapacidad temporal o permanente, o incluso la muerte. Esta lesión puede tener carácter interno o externo, ser visible o no, y presentarse con diferentes grados de intensidad. Desde el punto de vista técnico, suele distinguirse entre la fuerza lesiva, entendida como el agente externo que desencadena el daño, y la lesión corporal, que constituye el menoscabo concreto de la salud del trabajador y afecta su capacidad laboral. Cabe destacar que, si bien muchas normativas enfatizan el carácter súbito, violento o imprevisto del suceso, la doctrina moderna admite que la fuerza lesiva también puede manifestarse de forma progresiva o acumulativa, como ocurre en casos de patologías laborales de desarrollo lento o por exposición continua a factores de riesgo, por lo que, la calificación del accidente de trabajo no se restringe

concorre cuando el accidente se produzca tanto «por consecuencia» como «con ocasión» del trabajo, signo absolutamente inequívoco de la apuesta por un concepto extenso».

⁹ DÁVALOS, J., *op. cit.* pág. 401, señala como elementos necesarios para la configuración de un riesgo de trabajo, «a) Que el trabajador sufra una lesión; b) Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal; c) Que dicha lesión se coaxione [*sic*] durante o en ejercicio o con motivo de su trabajo, o d) Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél. De manera que si sólo se demuestran los dos primeros elementos es de estimarse que no se configura el riesgo de trabajo».

únicamente a eventos instantáneos, sino que también comprende aquellos cuya etiología es gradual pero causalmente atribuible a la ejecución del trabajo¹⁰.

El elemento subjetivo establece que únicamente el trabajador por cuenta ajena puede acceder a las prestaciones derivadas de los accidentes de trabajo¹¹. En el derecho positivo nicaragüense, esta condición se delimita conforme el artículo 6 de la Ley 185/1996¹², que define al trabajador como aquella persona natural que, mediante vínculo verbal o escrito, individual o colectivo, expreso o presunto, temporal o permanente, presta servicios o ejecuta una obra material o intelectual a favor de un empleador, sea este una persona natural o jurídica; prestación que se realiza bajo dirección y subordinación, ejercida de forma directa o delegada, configurando así la relación de trabajo que constituye el presupuesto esencial para la protección en materia de riesgos.

En cuanto al elemento causal, la caracterización del accidente de trabajo exige la existencia de una conexión entre la lesión sufrida y el trabajo ejecutado. Para su adecuada delimitación, es preciso distinguir entre conceptualizaciones estrictas y flexibles del nexo de causalidad¹³. En general, los ordenamientos jurídicos adoptan una

¹⁰ SÁNCHEZ PÉREZ, J., *op. cit.* págs. 180-181, «Debe destacarse, a estos efectos, que el término «*lesión*» designa no solo al hecho o acto que desencadena el daño corporal sino al propio daño corporal producido por tal suceso, ambivalencia que conlleva a una situación de ambigüedad y consecuente inseguridad jurídica. La lesión constitutiva de accidente es la acción súbita y violenta de un agente exterior sobre el cuerpo humano. Además, también es calificada como lesión corporal el daño que proviene de determinadas enfermedades como procesos de actuación interna, súbita o lenta, que se produzcan o tengan su origen en el trabajo».

¹¹ *Ibid.* pág. 189, «no puede adquirir los mismos perfiles y alcance que en los trabajadores por cuenta ajena, dada su diferente relación con el trabajo, con el tiempo y lugar en que se lleva a cabo la falta de inserción en una organización de trabajo ajena y la inexistencia de deuda de seguridad empresarial con la normativa de prevención de riesgos laborales».

¹² de 05 de septiembre, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205 del 30 de octubre de 1996).

¹³ HUMERES NOGUER, H., *op. cit.* pág. 173, «Dijimos que *con ocasión* es una relación con un hecho conexo con el trabajo o más o menos útil a su ejecución. Para precisar tal concepto se distingue entonces entre *causa extrínseca o mediata* y *causa intrínseca o inmediata*, y se dice que la lesión será accidente siempre y cuando haya relación entre la causa extrínseca del accidente y el trabajo que debía ejecutar la víctima, aun cuando la causa intrínseca no diga relación con el trabajo. Como ejemplo clásico de tal

definición amplia que integra ambas perspectivas; por un lado, se identifica el criterio estricto del nexo «a consecuencia de», en el cual la lesión constituye un efecto directo e inmediato del trabajo realizado, como sucede en casos de caídas, golpes, quemaduras u otros eventos ocurridos durante la ejecución de las labores. Por otro lado, se admite un criterio más relajado, bajo la expresión «con ocasión de», que no exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que basta la existencia de una causalidad indirecta o mediata relacionada con el contexto laboral. Ambos supuestos —a consecuencia de y con ocasión de— cumplen la función de establecer el vínculo causal entre el daño y la actividad laboral, diferenciándose únicamente en la intensidad del nexo exigido: el primero requiere una relación directa e inmediata, mientras que el segundo admite una conexión indirecta pero relevante desde el punto de vista jurídico para reconocer la protección derivada de los riesgos de trabajo.

Cuando el nexo causal entre el accidente y el trabajo realizado presenta un carácter indirecto o mediato, es preciso considerar que el trabajo no constituye la causa directa del daño, pero sí un factor necesario para su producción o para la magnitud de sus consecuencias. Bajo este enfoque, la valoración jurídica debe atender a sí, en ausencia de la ejecución de la tarea laboral, el accidente no se habría producido o, al menos, sus efectos habrían sido significativamente menores. Así, aunque no exista una causalidad estrictamente directa, la conexión funcional con el trabajo resulta indispensable para atribuir la contingencia al ámbito de los riesgos profesionales. No obstante, la ruptura del nexo causal se configura cuando se demuestra, con plena certeza, la existencia de una causa ajena, suficiente y excluyente de la relación laboral, que explique de manera autónoma el origen del daño, desplazando la responsabilidad propia del trabajo y eliminando su cobertura.

situación se cita el caso del supervisor lesionado por un trabajador fuera del local y de la jornada de trabajo, el que había sido reprendido por aquel por la ejecución de su faena. En tal caso, la causa inmediata de la lesión la constituyen los golpes propinados por el subalterno fuera del trabajo y sin relación con él, pero la causa mediata o extrínseca dice relación con el trabajo, porque está constituida por la reprensión del capataz al trabajador, ya que sin ella no habría existido la reacción que provocó la agresión, y así tal caso se califica de accidente de trabajo».

La determinación del nexo causal entre el trabajo y la lesión sufrida no puede abordarse mediante esquemas rígidos, sino que exige un análisis casuístico atento a las circunstancias particulares de cada evento¹⁴. Si bien la doctrina y la legislación procuran ofrecer criterios orientadores para identificar esta relación, su aplicación práctica presenta dificultades, dado que los accidentes de trabajo configuran una realidad dinámica y heterogénea que resiste la generalización normativa. Por ello, el examen individualizado de cada caso se vuelve indispensable para valorar, a la luz de los hechos concretos, la existencia o no de un vínculo causal suficiente entre la actividad laboral desarrollada y el daño experimentado, asegurando así una calificación jurídica ajustada a los principios de protección y justicia material que rigen el Derecho del Trabajo.

En Nicaragua, se ha contado con las siguientes definiciones de accidente de trabajo:

Ley	Definición
Ley de Accidentes de Trabajo ¹⁵	Para los efectos de la presente ley entiéndase por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.
Código del Trabajo ¹⁶	Accidente de Trabajo es la muerte, toda lesión o perturbación física, psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata

¹⁴ PÉREZ PÉREZ, E., "La doctrina de la "ocasionalidad relevante" en la jurisprudencia española", *Tripalium, Justicia Social y Trabajo Decente*, vol. 5, núm. 2, 2023, pág. 121, «...vamos a analizar ahora la doctrina de la "ocasionalidad relevante". En ella, la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo no es directa, sino mediata e indirecta, ya que, si bien el trabajo desempeñado no está propiamente en el origen del siniestro, sin él, el accidente no se habría producido o no habría tenido el mismo alcance. Se trata de una configuración amplia del nexo causal entre la lesión y el trabajo, que se caracteriza por la concurrencia de dos elementos, uno positivo y otro negativo. El elemento o circunstancia positiva es que, o bien el trabajo, o bien las actividades propias e inherentes al mismo son la condición sin la que el siniestro no se hubiera producido. El elemento negativo es que las circunstancias que han determinado la producción o el acaecimiento del siniestro no son propias o inherentes al trabajo desarrollado».

¹⁵ Ley de Accidentes del Trabajo, de 13 de mayo (La Gaceta Diario Oficial núms. 114, 115 y 116 de 26, 27 y 28 de mayo de 1930).

¹⁶ de 12 de enero, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 23 de 01 de febrero de 1945).

	o posterior, producida por la acción repentina de una causa exterior sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por el caso fortuito o fuerza mayor inherente a él.
Ley de Seguridad Social ¹⁷	Accidente de Trabajo es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él.
Ley 185/1996	Accidente de trabajo es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.
Fuente: elaboración propia.	

Desde 1945 hasta las definiciones en vigor, resulta notable la práctica inmutabilidad que ha caracterizado la conceptualización del accidente de trabajo en el ordenamiento jurídico nicaragüense. En un Derecho Social tradicionalmente sometido a reformas y adaptaciones constantes, la estabilidad de esta definición — que integra de manera coherente los elementos objetivo, subjetivo y causal— constituye una excepción destacable. Esta característica de longevidad¹⁸, de acuerdo con Sánchez Pérez deja en evidencia el acierto del legislador de ofrecer una fórmula

¹⁷ de 11 de febrero, Reglamento General a Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34 de 22 de febrero de 2022).

¹⁸ ASQUERINO LAMPARERO, M. J. *op. cit.*, pág. 180, «El Derecho es permeable a los cambios, el Derecho muta constantemente. La norma trata (con mayor o menor éxito) de adaptarse a la sociedad y resolver los problemas que a los ciudadanos se nos puedan presentar en los diferentes ámbitos de la realidad. A nuevos problemas, nuevas normas. Y, en medio de todo este caos normativo, de encontrarnos una y otra vez con multitud de normas coyunturales (algunas de ellas desde su propia concepción) nos llama poderosamente la atención comprobar que, excepcionalmente existen instituciones que han permanecido incólumes, resistiendo a los embates que nos ha traído el siglo XX y lo que llevamos del XXI. Esto es precisamente lo que ha ocurrido con la configuración jurídica del accidente de trabajo».

flexible que permite afrontar el paso del tiempo¹⁹, consecuencia de que esta definición no es fruto de una iniciativa impremeditada, sino el resultado de un amplio debate de los países industrializados a finales del siglo XIX.

2.1. La expansión doctrinal y normativa del concepto de accidente de trabajo

Los tres elementos básicos que componen el concepto de accidente de trabajo: la lesión corporal, el trabajo a cuenta ajena y la relación de causalidad entre trabajo realizado y accidente acaecido, poseen la elasticidad suficiente que les permite la apertura de la consideración como accidentes de trabajo a nuevos supuestos, es así que tanto la seguridad social, como el ordenamiento jurídico laboral, amplían su campo material a nuevos supuestos que aparentemente rompen el requisito por excelencia de todo accidente laboral²⁰, la relación directa de causa a efecto entre trabajo y lesión.

La flexibilización del requisito clásico de causalidad directa entre el trabajo y la lesión encuentra su fundamento en la decisión acertada del legislador de adoptar una definición amplia del accidente de trabajo²¹, incorporando expresamente el término «con ocasión» del mismo. Esta inclusión permite reconocer como accidentes laborales no solo aquellos sucesos que derivan de manera inmediata y directa de la

¹⁹ SÁNCHEZ PÉREZ, J., *op. cit.* pág. 166.

²⁰ GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.* pág. 48, «¿Por qué se produce la expansión? ¿Cuáles son las razones de este proceso?, es evidente que son múltiples las razones que conllevan a este avance en la protección de las contingencias, no obstante, la razón más determinante es la social, pues resulta evidente que la finalidad es ampliar el campo de protección de quienes viven de su trabajo, materializándose la protección en una manifestación más de principio de tutela que ha servido de inspiración a la legislación laboral y social».

²¹ SÁNCHEZ PÉREZ, J., *op. cit.* pág. 214, «La noción de accidente de trabajo se ha ampliado progresivamente desde su inicial regulación y, junto a ella, de forma paralela se ha producido una interpretación extensiva del accidente de trabajo, amparando la posibilidad de aplicar de forma favorable al trabajador la calificación de la contingencia en determinados supuestos en que no se ha podido descartar la vinculación de lesión y trabajo. A estos efectos, el desbordamiento de la noción clásica del concepto de accidente de trabajo alcanza un grado tan pronunciado que, por parte de un sector de la doctrina, se plantea la interrogante acerca de si estamos realmente ante un fenómeno de la misma naturaleza que el accidente de trabajo o bien ante algo radicalmente distinto».

ejecución de las tareas encomendadas, sino también aquellos que, sin ser consecuencia estricta del trabajo, guardan con él una conexión funcional suficiente; otorgándose de esta manera, cobertura a una gama más amplia de eventos derivados del desarrollo normal y habitual de la actividad laboral.

Desde esta perspectiva, diversos supuestos pueden ser calificados como accidentes de trabajo, aun cuando no medie una relación causal directa e inmediata con la actividad estrictamente ejecutada por el trabajador. Así, pueden ser reconocidos como tales:

1. Los accidentes *in itinere*.
2. Los ocurridos en la ejecución de tareas distintas a las contratadas, siempre que el trabajador las realice por orden del empleador o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
3. Los accidentes acontecidos durante actos de salvamento u otras actuaciones análogas, cuando exista conexión con el trabajo.
4. Las enfermedades no profesionales que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del mismo.
5. El agravamiento de enfermedades o de condiciones preexistentes que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
6. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación por enfermedades intercurrentes que, constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en el que se haya situado el paciente para su curación.
7. Los accidentes sufridos por el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejercitan funciones propias de dichos cargos.

2.1.1. Accidente *in itinere*: elementos jurídicos y delimitación interpretativa

El supuesto en el que por excelencia se flexibiliza el nexo de causalidad es el denominado accidente *in itinere*, también conocido como accidente de trayecto,

accidente laboral en el camino, accidente itinerario o accidente laboral en ruta. Este tipo de accidente, cada vez más frecuente debido al aumento de los desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo²², especialmente mediante el uso de vehículos automotores, constituye una manifestación clara de la interpretación extensiva del concepto de accidente de trabajo.

La protección del accidente *in itinere* encuentra su fundamento en la elasticidad propia de la definición amplia de accidente de trabajo, que admite tanto un nexo causal directo —a consecuencia del trabajo— como uno indirecto —con ocasión del mismo—. Esta flexibilidad conceptual permite extender la cobertura jurídica a las lesiones que sufra el trabajador durante los desplazamientos entre su domicilio habitual y el lugar de prestación de servicios, en la medida en que dichos traslados se integran funcionalmente en el desarrollo de la relación laboral, constituyendo un riesgo inherente al cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo²³; considerándose como accidente *in itinere* aquél que se produce a través del desplazamiento como acto necesario para la ejecución de la prestación laboral, pues sin trabajo no habría desplazamiento y sin desplazamiento no habría accidente, ya que el accidente no se hubiera producido de no haber ido a trabajar. No obstante, la delimitación de la protección en materia de accidentes *in itinere* no ha sido uniforme ni sencilla en los distintos ordenamientos jurídicos.

²² *Ibid.* pág. 223, «En estos trayectos se genera un riesgo cuya relación causal con el trabajo es indirecta, toda vez que el tráfico es un riesgo al que generalmente se expone gran parte de la población pero no es propio de la actividad laboral. Se conforma así como laboral una parte importante de la alta siniestralidad que ocasiona el fenómeno de los accidentes de tráfico...Se trata, pues, de un accidente de trabajo impropio al derivar de circunstancias concurrentes en la actividad laboral, como son las correspondientes al desplazamiento que debe realizar el trabajador para realizar la prestación de servicios».

²³ *Ibid.* pág. 216, «La doctrina pronto empieza a fraguar el esquema protector del accidente ocurrido en el trayecto al trabajo, estimando que «*la actividad del obrero no se manifiesta sólo en las operaciones funcionales propiamente dichas, sino que también comprenden una serie de actos anteriores o preparatorios a la duración de la jornada laborable, y todos ellos deben estar incluidos en la órbita del trabajo siempre que exista nexo entre éste y aquéllos*», añadiendo que «*el trabajo, como motivación del daño, comprenderá, por tanto el momento anterior a la manifestación de la actividad funcional (preparatorio), el acto de ejecución y el subsiguiente, siempre que el primero y el último tengan influencia en el trabajo propiamente dicho*».

Mientras algunos sistemas reconocen la indemnización por cualquier accidente sufrido en el trayecto habitual de ida o regreso al trabajo, independientemente del medio de transporte utilizado, otros introducen restricciones relevantes. Así, ciertas legislaciones excluyen de cobertura los accidentes ocurridos cuando el trabajador interrumpe voluntariamente el trayecto o se desvía del mismo por motivos personales ajenos a la relación laboral. En otros casos, se impone al trabajador la carga de acreditar que el riesgo al que se expuso durante el desplazamiento estaba directamente relacionado con exigencias inherentes al cumplimiento de su actividad laboral. Esta diversidad de enfoques pone de relieve la necesidad de un análisis casuístico riguroso en cada supuesto concreto para determinar la procedencia o no de la protección jurídica.

La calificación de un accidente como *in itinere* plantea dificultades importantes²⁴, derivadas en gran medida de la falta de una definición precisa por parte del legislador. No puede limitarse la conceptualización del accidente de trayecto exclusivamente al desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, ya que también pueden presentarse accidentes en otros desplazamientos funcionalmente relacionados con la actividad laboral, como aquellos ocurridos al trasladarse para la alimentación o para el cumplimiento de tareas conexas. La delimitación de la protección exige un análisis minucioso de factores como el trayecto recorrido²⁵, el tiempo empleado y la finalidad del desplazamiento, para evaluar si existió una desviación significativa que pueda romper el nexo de causalidad y excluir la consideración de laboralidad del riesgo. En

²⁴ KAHALE CARRILLO, D. T., "Algunas consideraciones sobre el accidente de trabajo "in itinere", *Revista Universitaria De Ciencias Del Trabajo*, núm. 8, 2007, pág. 9, «no es nada fácil establecer generalizaciones o pautas válidas para los diferentes supuestos, ya que la adopción de cada solución concreta depende principalmente de las circunstancias, datos y elementos que en cada caso específico concurren».

²⁵ GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B. "Accidentes laborales de tráfico: nuevos retos en la prevención de riesgos laborales", en Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria. Tomo II*, Murcia, Laborum, 2020, pág. 426, «esta materia es muy difícil establecer generalizaciones o pautas válidas para los diferentes supuestos ya que la adopción de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias datos y elementos que en cada caso específico concurren, de manera que cualquier disparidad en las circunstancias en las que se produce el accidente puede justificar un diferente pronunciamiento».

este contexto, resulta esencial que, al momento de calificar jurídicamente un accidente como *in itinere*²⁶, se verifique:

1. Elemento subjetivo, consistente en la condición de trabajador por cuenta ajena de la persona accidentada; de modo que, si el afectado no ostenta dicha condición —generalmente— queda excluida la aplicación del régimen de protección de riesgos profesionales²⁷.
2. Elemento objetivo, referido a la existencia de una lesión corporal. En el contexto de este tipo de accidentes, las lesiones pueden presentar una considerable variabilidad, dado que suelen concurrir factores como la conducta culposa del propio trabajador, la intervención de terceros o la acción de agentes fortuitos. Para que la lesión sea reconocida como de origen laboral, resulta indispensable establecer una relación de causalidad suficiente entre el trayecto realizado — en cumplimiento de la obligación de asistir o regresar del trabajo— y el daño sufrido. Esta exigencia implica valorar, de forma casuística, si el accidente se inserta funcionalmente en el desplazamiento necesario para el desempeño de la actividad laboral, descartando aquellas situaciones en las que la ruptura del trayecto habitual, por motivos ajenos al trabajo, elimine el nexo causal requerido.

²⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *et. al. op. cit.* pág. 63, «Concepto que ha dado lugar a una amplia casuística jurisprudencial y en el que se debe tener en cuenta: – El domicilio del trabajador ha de ser habitual, aunque éste se ha interpretado *in extenso*, incluyendo no sólo el legal, sino también el real o incluso el familiar o el de vacaciones, puesto que lo trascendente es que el desplazamiento sea por motivos de trabajo, siendo el punto de destino o de partida el lugar de trabajo. – El medio de transporte utilizado para desplazarse ha de ser el normal o idóneo, entendido como aquel que no aumente innecesariamente el riesgo durante el desplazamiento. – El trayecto seguido debe ser el adecuado, que no tiene por qué ser siempre el mismo ni tampoco el más corto, pudiendo elegirlo libremente el trabajador atendiendo a las circunstancias que se presenten en cada momento. – El tiempo invertido en el desplazamiento debe ser el normal, sin interrupciones injustificadas que corten el nexo de causalidad, lo que, a su vez, genera valoraciones contradictorias en relación con la duración y el motivo de la interrupción».

²⁷ SÁNCHEZ PÉREZ, J., *op. cit.* pág. 224, «Tampoco existirá accidente de trabajo en la medida en que aún no exista relación laboral, en el supuesto en que el trabajador inicia un viaje para trasladarse al lugar de la futura prestación de servicios o cuando efectúa el viaje para intentar la contratación que no se consuma».

3. El nexo causal, el que, a diferencia del accidente ocurrido directamente en el lugar de trabajo, no se manifiesta de manera inmediata, sino que presenta un carácter mediato o remoto. En este contexto, el trabajo no constituye la causa directa del accidente; lo que genera el riesgo es la necesidad de desplazamiento impuesta por la obligación laboral. Es precisamente esta exigencia de movilidad —como acto imprescindible para la ejecución del contrato de trabajo— la que justifica la extensión de la protección; por ello, resulta fundamental verificar que el trayecto realizado guarde una conexión funcional adecuada con la actividad laboral, de modo que la lesión sufrida pueda ser razonablemente atribuida al cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque no derive de un acto de prestación directa de servicios.
4. El elemento teleológico, el cual resulta fundamental para delimitar su protección jurídica. Este elemento se refiere al motivo o finalidad principal del desplazamiento, debiendo ser exclusivamente el traslado del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa. La finalidad laboral del trayecto debe ser directa y predominante; de manera que, si el desplazamiento obedece a fines personales, ajenos a la relación laboral, se rompe el nexo causal necesario para reconocer la cobertura del accidente²⁸. La existencia de interrupciones voluntarias, arbitrarias o injustificadas —motivadas por conveniencias particulares del trabajador— constituye causa suficiente para excluir la consideración del accidente como laboral. Por tanto, es esencial que el desplazamiento se realice de manera continua y razonable, sin desvíos significativos que alteren la conexión funcional entre el lugar de trabajo y el domicilio, asegurando así que la protección otorgada conserve su fundamento estrictamente en el cumplimiento de la obligación laboral.

²⁸ *Ibid.* pág. 232, «Cabría entender que se produce la ruptura del nexo causal, en el desvío del trayecto ordinario o en la parada, en los supuestos en que obedezcan a conveniencias personales del sujeto, cuando resulten arbitrarias, injustificadas o revelen un ánimo del trabajador de dar al desplazamiento un fin distinto del de dirigirse a su domicilio o centro de trabajo. Lo verdaderamente importante, en definitiva, es que el viaje no pierda su justificación profesional y sea ajeno a motivos privados o extralaborales que rompan el nexo causal entre las lesiones y el trabajo prestado por cuenta ajena».

5. El elemento cronológico exige que el accidente debe producirse dentro de un lapso temporal prudente y razonablemente inmediato respecto a las horas habituales de entrada o salida del trabajo²⁹. Este intervalo debe corresponder al tiempo que, en condiciones normales, se emplearía en el trayecto entre el domicilio y el centro de labores. Para su valoración, deben considerarse factores como la distancia a recorrer, el medio de transporte utilizado y las circunstancias particulares del desplazamiento. No toda desviación temporal rompe automáticamente el nexo causal: sólo una pausa prolongada, injustificada o motivada por intereses ajenos a la relación laboral podría excluir la protección; por lo que, la aplicación de este elemento debe realizarse de manera flexible y casuística, entendiendo que pequeñas demoras, inherentes al tráfico, a paradas breves o a circunstancias ordinarias, no desvirtúan, por sí mismas, el carácter laboral del accidente.
6. El elemento mecánico hace referencia al medio utilizado para realizar el desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo³⁰. Este debe ser un medio de transporte habitual³¹, entendido como aquel empleado de forma normal y razonable en función de las circunstancias del trabajador y del trayecto a recorrer. No se exige que el trabajador utilice siempre el mismo medio de transporte, pero sí que el modo elegido no implique un riesgo grave

²⁹ RUANO ALBERTO, S., "El accidente in itinere: una regulación pendiente de precisar", en Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria. Tomo I*, Murcia, Laborum, 2020, pág. 522, «Como se puede observar, en la propia definición del factor cronológico no dejan de existir conceptos indeterminados: "tiempo prudencial", "desviaciones temporales que no sean normales", motivaciones de "interés particular", etc., lo que no hace sino dificultar, al igual que en los demás elementos que lo configuran, su propia calificación como tal. Estos conceptos indeterminados permiten cuestionarse, por ejemplo, por el tiempo que debe considerarse como "prudencial": diez, quince, treinta minutos: o por aquello que se puede considerar "normal" en las desviaciones, etc».

³⁰ SÁNCHEZ PÉREZ, J., *op. cit.* pág. 236, «En realidad este elemento constituye un requisito que podría quedar incluido dentro del elemento topográfico al comprender éste lo que el itinerario habitual significa, incluido no sólo el trayecto sino el medio y la forma en que se realiza».

³¹ *Ibid.* pág. 238, «el transporte en motocicleta por una vía sin asfaltar cuando existe un medio de transporte facilitado por la empresa, o cruzar un río a nado si el trayecto se hacía normalmente a través de puentes o barca existentes».

e inminente para su integridad física que pudiera excluir la protección jurídica. Lo relevante es que el desplazamiento se efectúe de manera regular y que el medio de transporte sea adecuado al trayecto, sin que su utilización excepcional, imprudente o notoriamente peligrosa rompa el nexo de causalidad necesario para reconocer el carácter laboral del accidente.

7. El elemento geográfico implica que el desplazamiento realizado por el trabajador debe efectuarse dentro del trayecto normal y habitual que conecta su domicilio con el lugar de trabajo. Este recorrido debe ser idóneo³², es decir, razonablemente usual o habitual, aunque no necesariamente el más corto en términos de distancia. Se admite, en ciertos casos, la existencia de desvíos mínimos o razonables, siempre que no alteren de manera sustancial la conexión funcional entre el trabajo y el desplazamiento³³. En cambio, si el trabajador opta por un trayecto extraordinario, inusual o manifiestamente impropio —sin justificación relacionada con el cumplimiento de la actividad laboral—, se considera rota la conexión causal necesaria para reconocer el carácter laboral del accidente.

Los elementos analizados³⁴, han sido acogidos en la práctica judicial nicaragüense, tal como se evidencia en la Sentencia 295/2019 del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, el que estableció que, «para calificar un accidente como laboral *in itinere*, deben existir simultánea la consecuencia de las siguientes circunstancias: "...que la

³² *Ibid.* pág. 240, «alguna desviación para verificar alguna compra o cualquier otra diligencia, sin que esto signifique necesariamente, que no se haya dirigido a su domicilio».

³³ RUANO ALBERTO, S., *op. cit.* pág. 158, «considerándose como habitual el domicilio, incluso, de la época de vacaciones, o el de la residencia habitual de fin de semana, argumentando que la evolución en la formas de transporte y en las costumbres sociales hace que se amplíe la noción de domicilio, incluyendo lugares de residencia distintos de la residencia principal del trabajador; si bien, esta ampliación debe operar a partir de criterios de normalidad, dentro de los que se produce una conexión también normal entre el desplazamiento y el trabajo».

³⁴ GINÈS I FABRELLAS, A., (coord.), *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pág. 130, «Cuando concurren los cuatro elementos indicados...se entiende que el desplazamiento que ha causado la lesión es motivado por el trabajo y, por tanto, existe el necesario nexo de causalidad entre el accidente y el trabajo propio del accidente *in itinere*. Por el contrario, la ausencia de algunos de dichos elementos impide la calificación de la contingencia como profesional, por cuando no existe nexo de causalidad entre lesión y el trabajo».

finalidad principal y directa del viaje esté determinada por el trabajo (elemento teleológico);...que se produzca en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa (elemento geográfico);...que el accidente se produzca dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto (elemento cronológico);...o, lo que es igual, que el recorrido no se vea alterado por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales y obedezcan a motivos de interés particular de tal índole que rompan el nexo causal con la ida o la vuelta del trabajo;...que el trayecto se realice con medio normal de transporte (elemento de idoneidad [*sic*] del medio)..." Criterios estos que a este Tribunal nos parecen correctos»³⁵.

La calificación e interpretación jurídica de los accidentes in itinere, como señala Sánchez Pérez³⁶, no puede concebirse como una cuestión rígida o estática, sino como un proceso flexible y evolutivo, que debe adaptarse a las transformaciones constantes de la realidad social y laboral. Factores como los cambios en los hábitos de desplazamiento, la evolución tecnológica que introduce nuevos medios de transporte, y el surgimiento de modalidades laborales sin centro de trabajo fijo — propias de las nuevas economías digitales—, obligan a revisar y actualizar los criterios tradicionales de delimitación del accidente de trayecto. Por ello, la práctica judicial está llamada a adoptar una interpretación dinámica, abierta a la evolución de las condiciones sociales y laborales, garantizando así una protección adecuada y efectiva frente a riesgos que, aunque emergentes, guardan una conexión funcional con el cumplimiento de las obligaciones laborales³⁷.

2.1.2. El accidente en misión: fundamentos y alcance protector

³⁵ Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua, Sentencia No. 295/2019 de 25 de abril.

³⁶ SÁNCHEZ PÉREZ, J. *op. cit.*, pág. 220.

³⁷ SEMPERE NAVARRO, A. V., "Los confines del accidente laboral mediando desplazamiento", *Revista De Derecho De La Seguridad Social. Laborum*, núm. Extraordinario, 2021, pág. 73, «Cuestionar esta calificación no equivale a rechazar la protección sino a orientarla hacia la propia de las contingencias comunes, pues sólo en sentido muy amplio podría detectarse en tales casos un nexo de causalidad estricto entre actividad laboral y siniestro. Si el accidente común ya está protegido (sin necesidad de período de carencia específico), si la situación necesidad resultante es la misma que caso de que el accidente fuera considerado como común, es inevitable formularse ciertas preguntas».

La figura del accidente en misión constituye una manifestación particular del accidente de trabajo, en la que el desplazamiento del trabajador no obedece al trayecto habitual entre su domicilio y el centro laboral, sino al cumplimiento de una actividad concreta encomendada por el empleador fuera del lugar ordinario de prestación de servicios. A diferencia del accidente *in itinere* —donde el nexo causal se flexibiliza por tratarse de un desplazamiento necesario para acudir al trabajo—, en el accidente en misión el vínculo entre el evento lesivo y la relación laboral se presenta de forma directa e inmediata. Sánchez Pérez precisa que³⁸, los accidentes sufridos durante un viaje de servicio no deben confundirse con los accidentes *in itinere*, ya que el trabajador se encuentra ejecutando tareas propias del encargo profesional durante todo el trayecto. Por tanto, la protección jurídica se extiende a todo el itinerario relacionado funcionalmente con la misión encomendada, incluso en aquellos momentos en los que el trabajador se halle fuera del centro habitual de trabajo, siempre que no medien interrupciones o actos ajenos a la finalidad laboral del desplazamiento.

La calificación de un suceso como accidente en misión requiere, en primer término, identificar la existencia de un elemento locativo, el cual se materializa en el desplazamiento del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo, con el fin de ejecutar una actividad directamente vinculada al cumplimiento de una orden. Tal como sostiene Pinillas³⁹, «será lugar de trabajo aquel en el que el trabajador desempeña la misión encomendada, o incluso el vehículo o medio de transporte utilizado mientras dura el desplazamiento». De este modo, el ámbito espacial de la protección laboral se expande, de forma que el entorno habitual de prestación de servicios se sustituye, temporalmente, por cualquier lugar donde el trabajador lleve a cabo tareas inherentes a su función. Esta extensión del *locus* del accidente tiene como finalidad reconocer el carácter laboral de aquellos eventos lesivos ocurridos durante el cumplimiento efectivo de la misión, sin que resulte exigible que el accidente se produzca en instalaciones fijas o predeterminadas por la empresa.

³⁸ SÁNCHEZ PÉREZ, J., *op. cit.* pág. 268.

³⁹ PINILLAS CARRO, P., “El accidente de trabajo *in itinere*”, Trabajo de Fin de Máster en Gestión de Personal y Práctica Laboral, Universidad de León, León, España, 2014, pág. 34.

El segundo criterio relevante es el elemento causal, el cual exige que el desplazamiento efectuado por el trabajador esté directamente motivado por la ejecución de una orden o instrucción del empleador, en el marco de una relación de trabajo vigente. No se trata, por tanto, de cualquier traslado fuera del centro habitual, sino de uno que responde a una necesidad objetiva de servicio o a una tarea específica asignada por la empresa, ya sea dentro del ámbito habitual de funciones o en el desempeño de tareas extraordinarias compatibles con su vínculo laboral. En este contexto, la causa del desplazamiento debe ser inequívocamente laboral, lo que implica que cualquier interrupción voluntaria o desvío con fines personales puede quebrar el nexo causal necesario para calificar el evento como accidente de trabajo; De este modo, la motivación funcional del desplazamiento se erige como un elemento esencial para delimitar la cobertura de la contingencia.

El tercer elemento que incide en la calificación del accidente en misión es el elemento temporal, el cual hace referencia a la necesidad de que el evento dañoso ocurra dentro del período en que el trabajador se encuentra efectivamente cumpliendo la misión encomendada, ya sea durante el desarrollo de la actividad laboral propiamente dicha, o durante los desplazamientos inherentes a su ejecución. Este criterio temporal impone una delimitación cronológica clara: el accidente debe producirse en un momento funcionalmente conectado con la finalidad de la misión, quedando excluidos aquellos lapsos en los que el trabajador se desvincula voluntariamente de dicha finalidad. En consecuencia, la protección no se extiende a todos los momentos en los que el trabajador se encuentra fuera del centro habitual, sino únicamente a aquellos que integran, de manera directa o accesoria, la ejecución temporal de la labor asignada. La identificación precisa del momento del siniestro permite evaluar si el mismo puede ser subsumido en el ámbito de riesgo de trabajo amparado por el ordenamiento jurídico laboral⁴⁰.

⁴⁰ SÁNCHEZ PÉREZ, J., *op. cit.* pág. 272, «no todo lo que sucede durante la misión tiene conexión necesaria con el trabajo ni es propiamente desplazamiento, ni tampoco realización de actividad laboral, por cuyo motivo los períodos de tiempo ajenos a la prestación de servicios (el descanso y las actividades de carácter privado o personal) quedarán fuera de la calificación de accidente de trabajo. De este modo ya no puede considerarse correcto el criterio que sostiene que durante todo el desarrollo de la misión

El reconocimiento del accidente en misión dentro del marco jurídico nicaragüense se encuentra expresamente previsto en el artículo 110b), de la Ley 185/1996, el cual dispone que se considera accidente de trabajo «el que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicios bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar de trabajo y hora de trabajo». Esta disposición normativa acoge de forma explícita la posibilidad de que el siniestro se produzca fuera del espacio y del tiempo ordinario de la prestación laboral, siempre que exista un vínculo funcional con la actividad ordenada o autorizada por el empleador. En consecuencia, corresponde a las autoridades administrativas y jurisdiccionales valorar —con base en los elementos locativo, causal y temporal— si el hecho dañoso aconteció en el marco de una misión laboral efectivamente encomendada, de modo que proceda su calificación como accidente de trabajo. A contrario *sensu*, deberán excluirse de la cobertura protectora aquellos eventos que ocurran en circunstancias desconectadas de la ejecución de tareas profesionales, especialmente cuando medien actos ajenos a la relación laboral o motivaciones de carácter estrictamente personal⁴¹.

2.2. Delimitación negativa del accidente de trabajo: exclusiones jurídicas y límites de protección

La delimitación negativa del accidente de trabajo constituye un aspecto esencial para precisar el alcance de la protección jurídica en materia de riesgos de trabajo, ya que permite excluir de dicha cobertura aquellos eventos que, aun cuando puedan estar temporal o espacialmente vinculados al entorno laboral, carecen de un nexo funcional con la prestación del servicio. Doctrina autorizada y múltiples legislaciones coinciden

el trabajador se encuentra en tiempo y lugar de trabajo, aunque se trate de períodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o de actividades de carácter personal o privado».

⁴¹ SEMPERE NAVARRO, A. V. *op. cit.* pág. 69, «Cuando el accidente acaece realizando el objeto de la misión su delimitación debe ajustarse a la regla general de modo que no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo; así sucede cuando ni es propiamente desplazamiento ni tampoco realización de la actividad laboral. En suma, no puede considerarse correcto el criterio que sostiene que durante todo el desarrollo de la misión el trabajador se encuentra en el tiempo y el lugar de trabajo, aunque se trate de períodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o de actividades de carácter personal o privado».

en reconocer ciertos supuestos que excluyen expresamente la calificación de un hecho como accidente de trabajo. Entre ellos, destaca la ocurrencia de eventos provocados por fuerza mayor extraña al trabajo, entendida como aquella que no guarda relación alguna con la actividad desempeñada al momento del accidente, y que se manifiesta de forma súbita, inevitable y ajena a la organización del trabajo. No obstante, debe precisarse que no toda manifestación de fuerza mayor tiene efectos excluyentes: por ejemplo, fenómenos naturales como la insolación, no se consideran fuerza mayor extraña cuando son previsibles y pueden integrarse al riesgo inherente a la prestación del trabajo.

Otro supuesto que excluye la calificación de un hecho como accidente de trabajo es aquel en que el daño resulta del dolo o de una imprudencia grave del trabajador. El dolo implica una conducta voluntaria y consciente dirigida a provocarse a sí mismo la lesión, lo que, por su naturaleza intencional, rompe de forma absoluta el vínculo funcional con la actividad laboral. En cuanto a la imprudencia, la doctrina distingue entre la imprudencia profesional y la imprudencia temeraria. La primera se refiere a conductas derivadas del exceso de confianza en la ejecución de tareas habituales — propia de quienes se desenvuelven con pericia en su oficio—, y no impide por sí misma la calificación del hecho como accidente laboral. Por el contrario, la imprudencia temeraria implica una exposición consciente e injustificada a un riesgo evidente, cuya asunción rompe el nexo causal con el trabajo y excluye la protección jurídica.

Finalmente, debe excluirse la calificación como accidente de trabajo en aquellos supuestos en los que el hecho dañoso resulta de la concurrencia de culpabilidad civil o penal atribuible al empleador, a un compañero de trabajo o a un tercero, siempre que dicha conducta no guarde relación funcional alguna con el trabajo desempeñado. En estos casos, la causa del accidente no se enmarca dentro del ámbito de riesgo profesional inherente a la prestación de servicios, sino que emerge de un acto ajeno y desvinculado de la organización del trabajo. Esta exclusión se fundamenta en la ruptura del nexo causal, ya que el daño no deriva del cumplimiento de obligaciones laborales, sino de una conducta ilícita o delictiva que, por su naturaleza, escapa al control del trabajador y al marco de la relación laboral. No obstante, esta exclusión no es automática: si el acto doloso o culposo se produce en el contexto de una actividad

directamente vinculada a la ejecución del trabajo, podría mantenerse el reconocimiento del carácter laboral del accidente.

3. Configuración jurídica del trabajo a distancia: nociones generales y principales modalidades

El desarrollo histórico de las normas protectoras frente a los riesgos del trabajo ha estado íntimamente ligado a las formas tradicionales de prestación de servicios, especialmente aquellas ejecutadas en espacios físicos controlados por el empleador. Sin embargo, en el contexto actual de transformaciones tecnológicas y reorganización productiva, se han consolidado nuevas formas de organización del trabajo, entre las cuales destaca el trabajo a distancia. Luego de analizar las corrientes doctrinales vinculadas a la protección frente a accidentes laborales, y antes de abordar los criterios que permiten calificar jurídicamente los accidentes que ocurren en entornos de trabajo no presenciales, se hace necesario precisar el concepto y las principales modalidades del trabajo a distancia⁴². Esta tarea resulta especialmente relevante si se considera la frecuente confusión conceptual entre este término genérico y algunas de sus especies, como el teletrabajo, lo cual puede derivar en interpretaciones erróneas en la aplicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social⁴³.

⁴² GINÈS I FABRELLAS, A., *op. cit.* pág. 41, «Sin duda alguna, cualquier referencia al trabajo a distancia o al teletrabajo requiere realizar un análisis inicial de conceptualización del teletrabajo, para diferenciar, precisamente, entre ambos conceptos, el social/empresarial y el jurídico».

⁴³ *Cfr.* Organización Internacional del Trabajo, *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2020, págs. 6-7, «Sin embargo, existen ligeras diferencias entre estos términos. Por ejemplo, algunos pueden aludir a una medida previsional mientras que otros pueden implicar una modalidad a largo plazo. Se considera que el trabajo desde casa es una modalidad de teletrabajo en el hogar, con la diferencia de que el teletrabajo puede desempeñarse en diversos lugares alejados del lugar de trabajo principal o de los locales del empleador (como el trabajo itinerante). El trabajo a distancia se refiere a la sustitución de los desplazamientos por las telecomunicaciones. Existen algunas diferencias entre los términos «teletrabajo» y «trabajo a distancia», principalmente que el teletrabajo es más amplio y pueda que no sustituya los desplazamientos, pero estas son relativamente menores».

En el marco del ordenamiento jurídico nicaragüense, la relación de trabajo se estructura, de manera tradicional, sobre la base de tres elementos esenciales: la prestación personal de servicios por una persona natural, la subordinación respecto de un empleador y la percepción de una remuneración, tal como lo establece el artículo 19 de la Ley 185/1996. Esta relación, al formalizarse mediante contrato, debe especificar, entre otros aspectos —según lo dispuesto en el artículo 20—, el lugar de ejecución de las tareas y la jornada laboral. No obstante, el dinamismo del mercado y el impacto de las tecnologías digitales han dado lugar a nuevas formas de contratación laboral que escapan a los parámetros clásicos. Entre los elementos más característicos de estas modalidades atípicas se encuentra la ejecución del trabajo fuera del establecimiento del empleador, lo cual desafía no solo la noción tradicional de lugar de trabajo, sino también la aplicación de los mecanismos clásicos de control y supervisión laboral.

Así, el trabajo a distancia surge como una categoría amplia que engloba diversas formas de prestación de servicios realizadas fuera de las instalaciones físicas del empleador⁴⁴, mediante el uso —aunque no siempre exclusivo— de tecnologías de la información y la comunicación⁴⁵. Identificar y diferenciar sus principales modalidades, como el teletrabajo, es esencial para establecer con precisión sus implicaciones jurídicas, especialmente en lo relativo a la cobertura de riesgos laborales, los mecanismos de control y la garantía de derechos fundamentales. En los apartados siguientes se abordará con mayor detalle esta tipología, a fin de sentar las bases conceptuales que permitan posteriormente analizar con rigor los supuestos de accidentes ocurridos en este tipo de entornos laborales.

3.1. Trabajo a distancia: aproximación conceptual y delimitación jurídica

⁴⁴ *Vid.*, LLANO SÁNCHEZ, M., “Las particularidades del trabajo a distancia”, en GARCÍA MURCIA, J. (dir.), *El concepto del trabajador asalariado: notas legales y otros indicadores de origen jurisprudencial*, Madrid, Tecnos, 2023, págs. 329-332.

⁴⁵ GARCÍA TORRES, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas”, *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 1, 2022, pág. 96, «El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, se conceptualiza como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo, sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos».

El trabajo a distancia constituye una modalidad diferenciada de prestación laboral que se aparta del esquema contractual tradicional, al introducir un mayor grado de flexibilidad tanto en cuanto al lugar donde se desarrollan las tareas como en lo relativo al tiempo de trabajo, particularmente en la configuración de la jornada. Esta descentralización espacial y temporal de la relación laboral, como señala Quintanilla⁴⁶, plantea desafíos relevantes para la identificación de los elementos esenciales del contrato de trabajo, en especial la subordinación y el poder de dirección del empleador, cuya manifestación se ve mediada por tecnologías de supervisión remota y por dinámicas laborales menos rígidas que las propias del modelo presencial.

Consiste en una modalidad de organización del trabajo en la que la persona trabajadora desarrolla sus funciones fuera del establecimiento del empleador, ya sea en su domicilio u otro lugar elegido por ella⁴⁷, durante toda o parte de la jornada laboral⁴⁸. Esta forma de prestación, que se presenta como alternativa al trabajo presencial tradicional, se caracteriza por su estabilidad, regularidad y preponderancia en el tiempo⁴⁹, implicando una modificación sustancial del entorno físico en que se

⁴⁶ QUINTANILLA NAVARRO, R. Y, "Concepto y modalidades del trabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo", en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J., (coords.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pág. 165.

⁴⁷ *Ibid.* pág. 168, «Se trata de la libre elección del lugar de la prestación por parte de la persona trabajadora, de modo que si el empleador le exigiera desarrollar el trabajo en un determinado lugar, por ejemplo, en un telecentro, un centro de recursos compartidos o en la sede del cliente, la falta de libertad de elección del trabajador conllevaría que ese trabajo no se calificase como trabajo a distancia sino como trabajo presencial o interno».

⁴⁸ ROSENBAUM CARLI, F., "El teletrabajo: una regulación justa con adecuada protección", *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 10 de mayo de 2020, en <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/05/el-teletrabajo-una-regulacion-justa-con.html?m=1>, «prestación del trabajo dependiente ejecutado preponderantemente de un modo alternativo al desarrollado presencialmente en el centro de trabajo de la empresa (establecimiento, instalaciones, dependencias o espacio físico habitual en donde el empleador ejecuta sus actividades)».

⁴⁹ SIERRA BENITEZ, E. M., "El trabajo a distancia y el teletrabajo", *Fiscal & Laboral*, 2019, pág. 45, «En esta noción no se hace referencia ni a la utilización de las tecnologías de la información que permita la realización de la actividad a distancia (instrumento tecnológico), ni entra a valorar qué se entiende por

ejecuta la relación laboral, con efectos relevantes en términos de supervisión, control y garantía de derechos laborales.

De la definición previa, se desprenden tres características fundamentales: 1) su ejecución se realiza de manera regular y sostenida en el tiempo, lo cual excluye expresamente las formas ocasionales o esporádicas de trabajo fuera del establecimiento del empleador; 2) el lugar de prestación puede ser el domicilio del trabajador o cualquier otro espacio libremente determinado por éste, siempre que permita el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales; y 3) dicha modalidad admite un régimen alturno, permitiendo la combinación entre períodos de trabajo presencial y no presencial, lo que introduce nuevas dinámicas en la organización del tiempo y en el ejercicio del poder de dirección empresarial.

Una de las principales dificultades prácticas en la delimitación jurídica del trabajo a distancia radica en establecer con precisión el carácter preponderante de dicha modalidad. Esta indeterminación puede generar incertidumbre al momento de calificar el vínculo laboral o de aplicar determinadas garantías jurídicas. En este sentido, el ordenamiento jurídico español ofrece una pauta normativa relevante a través del artículo 1, segundo párrafo, de la Ley 10/2021⁵⁰, que considera como prestación regular aquella en la que, en un periodo de referencia de tres meses, al menos el 30% de la jornada laboral se realice bajo esta modalidad —o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato—. Si bien esta referencia no forma parte del marco normativo nicaragüense, constituye un criterio orientador útil para el análisis comparado y para la interpretación del principio de regularidad en contextos donde la legislación no establece umbrales cuantitativos precisos⁵¹.

“preponderante” para excluir de la consideración del trabajo a distancia la realización de tareas ocasionales realizadas con los instrumentos telemáticos y/o digitales (por ejemplo contestar las llamadas por teléfono, enviar un correo electrónico mientras se utiliza el transporte público para ir o venir al trabajo, contestar las llamadas o los mails en horas fuera de trabajo, etc.)».

⁵⁰ de 09 de julio, de trabajo a distancia (Boletín Oficial del Estado núm. 164 del 10 de julio de 2021).

⁵¹ QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *op. cit.* págs. 170-171, «para aplicar ese porcentaje, no quedan resueltos por el legislador otros aspectos, que pueden originar problemas de interpretación, como por ejemplo, si se computan, en su caso, las horas complementarias y las horas extraordinarias, aunque podemos entender que si el legislador no matiza, y tan solo se refiere a la jornada, habrá que incluir tanto la

En línea con las consideraciones doctrinales y normativas analizadas, la OIT ha señalado que tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo constituyen modalidades laborales que comparten elementos estructurales comunes⁵², principalmente en lo referido a la prestación de servicios desde un lugar alternativo al centro habitual de labores. Este lugar alternativo —frecuentemente el domicilio del trabajador, aunque también puede ser un espacio compartido, una biblioteca o cualquier entorno elegido por la persona trabajadora— introduce una ruptura con la noción tradicional de espacio de trabajo, lo cual plantea interrogantes sobre el alcance del deber de protección del empleador y los mecanismos de supervisión y control.

3.2. Trabajo a domicilio: elementos y delimitación

El trabajo a domicilio constituye una manifestación específica del trabajo a distancia⁵³, diferenciada por el hecho de que la actividad laboral se ejecuta, de manera habitual y preponderante, en el domicilio del trabajador o en otro local escogido por este, distinto del centro de trabajo del empleador⁵⁴. Su principal

jornada ordinaria como la extraordinaria o complementaria realizada a distancia. Asimismo, queda sin resolver cómo se producirá ese cómputo en las empresas con distribución irregular de su jornada. Se podría tomar igualmente como referencia el período de tres meses, aunque conlleve que el trabajador afectado por la distribución irregular de su jornada, puede oscilar a lo largo del año entre ser trabajador a distancia durante una temporada y no serlo en otras temporadas».

⁵² Organización Internacional del Trabajo, *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2020, pág. 3.

⁵³ GARCÍA PIÑERO, N. P., “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT”, en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J., (coords.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pág. 86 «El trabajo a domicilio es una especie del género más amplio trabajo a distancia, y así se desprende del propio artículo 1 del Convenio núm. 177 al disponer que trabajo a domicilio incluye tanto el teletrabajo realizado en el domicilio como el trabajo realizado en otros locales que escoja el trabajador “distintos de los locales de trabajo del empleador».

⁵⁴ BRANDI WALSEN, P., *op. cit.* pág. 16, «el trabajador a domicilio es el que realiza su labor en su propia vivienda o en el local elegido por él, en forma autónoma, fuera del control y dirección de empleadores;

característica radica en la desvinculación física respecto del establecimiento empresarial y en la ausencia de supervisión directa durante la jornada, elementos que inciden tanto en la configuración de la relación de trabajo como en los mecanismos de control, seguridad y evaluación del desempeño.

En sus orígenes, tanto la doctrina como diversos ordenamientos jurídicos identificaron el trabajo a domicilio con tareas predominantemente manuales⁵⁵, vinculadas a actividades artesanales o de manufactura en las que primaba el esfuerzo físico sobre el intelectual⁵⁶. No obstante, la evolución de los sistemas productivos y la irrupción de las tecnologías de la información han transformado esta concepción⁵⁷,

ejecuta su trabajo para varios empresarios, de manera que su actividad no esta absorbida por uno solo, como ocurre al trabajador subordinado; organiza, en consecuencia, su tarea conforme a su propio criterio técnico, soporta los riesgos y trabaja casi siempre con instrumentos y máquinas propias y en su propia local».

⁵⁵ PASTOR MARTÍNEZ, A., "La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia y del teletrabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 1, 2021, págs. 474-498, «Se trataba de un trabajo de carácter industrial o artesanal que, aunque mantiene una importante presencia en determinadas zonas geográficas y sectores productivos específicos, ha perdido importancia en su configuración histórica o tradicional, como consecuencia de factores diversos, entre los que podemos reseñar, la digitalización y la mejora de las comunicaciones. Ello no supone que el trabajo a domicilio haya desaparecido ni que sea un número residuo, casi fósil, de formas de producción propias del capitalismo preindustrial o industrial inicial. El trabajo a domicilio, además de pervivir en formatos tradicionales, se ha transformado, para adquirir nuevos perfiles, e, incluso, con esos nuevos ropajes, vivir una segunda juventud en la que progresivamente extiende su importancia cuantitativa y cualitativa».

⁵⁶ Cfr. LACAVEX BERUMEN, M. A. de la C., "¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 9, 2009, pág. 90, «No debe confundirse con aquellos trabajos que realizan expertos, como plomeros, carpinteros, en los domicilios particulares de sus clientes, en los que no surge una relación de trabajo, sino un contrato de servicios a precio alzado. Tampoco debe de confundirse con trabajos que desempeñan en sus domicilios particulares a clientes diversos, como es el caso de talleres de costura o reparación de enseres electrodomésticos o equipo de cómputo, regulados como industria familiar o pequeñas empresas».

⁵⁷ LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., "El accidente de trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 38, 2024, pág. 66, «En el siglo XXI, la presunción informática ha venido a reemplazar la artesanía en el protagonismo del trabajo a domicilio. De hecho, esta transformación social ha llevado al legislador a modificar la

permitiendo que un número creciente de funciones de carácter intelectual y administrativo se ejecuten desde el hogar del trabajador. Esta transición responde, en gran medida, a estrategias empresariales orientadas a la optimización de recursos, la reducción de costos operativos y el aumento de la competitividad⁵⁸, sin que ello implique necesariamente una desmaterialización del vínculo de subordinación jurídica ni una alteración de los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento. En el Derecho Internacional del Trabajo, esta modalidad se encuentra regulada en el Convenio 177/1996⁵⁹, cuyo artículo 1 lo define como la actividad que una persona — designada como trabajadora a domicilio— realiza⁶⁰: (i) en su domicilio o en otro local libremente elegido, distinto de los establecimientos del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; y (iii) con el fin de producir bienes o prestar servicios conforme a las instrucciones del empleador, independientemente de quién proporcione los materiales, herramientas o equipos necesarios para su ejecución⁶¹.

denominación originaria, acunada para referirse a formas de producción manual en domicilios concretos, por otra más amplia e identificativa de los fenómenos experimentados hoy: el “trabajo a distancia”. Y, por lo pronto, para con el objeto de este estudio, la diferencia más sustancial entre trabajo a domicilio y teletrabajo es que en el primero sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y cierta calidad en la misma y, en el segundo, la empresa puede seguir ejerciendo un control pormenorizado del desempeño laboral mediante plataformas de *software* que registran el número de operaciones ejecutadas, el tiempo empleadas en ellas, interrupciones, errores y otros particulares».

⁵⁸SELMA PENALVA, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 134, 2016, págs. 130-131, «En el siglo XXI, gracias al fenómeno del teletrabajo se produce un enorme crecimiento del trabajo a domicilio. La producción artesanal que motivó el nacimiento de esta especialidad del trabajo dependiente deja paso hoy a la prestación informática como un nuevo ámbito material en el que el trabajo a domicilio goza de gran aceptación. Y será en este contexto, en el que empresario y trabajador dejan de estar presentes, física y simultáneamente, en el mismo lugar de trabajo, dónde las nuevas tecnologías adquieren una misión antes desconocida».

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, de 04 de junio, sobre el trabajo a domicilio.

⁶⁰ Cfr. PASTOR MARTÍNEZ, A., *op. cit.* pág. 481 y GARCÍA PIÑERO, N. P., *op. cit.* pág. 87.

⁶¹ Convenio que no ha sido ratificado por Nicaragua y que a mayo de 2025 se encuentra ratificado exclusivamente por 13 países, lo que lo deja como uno de los convenios con menos ratificaciones. A juicio de PASTOR MARTÍNEZ, A., *op. cit.*, pág. 481, «Aunque se ha señalado que las razones de tan escasas ratificaciones «se deben más bien a la existencia de regulación en los países desarrollados, o bien la escasa, por no decir nula, regulación en el resto», tal vez haya que situar las causa[s] en las mismas

En el ordenamiento jurídico nicaragüense, el trabajo a domicilio se encuentra regulado en el artículo 155 de la Ley 185/1996, que lo define como aquel que se ejecuta en el hogar del trabajador, en un taller familiar u otro lugar libremente escogido por éste, por cuenta de uno o varios empleadores, sin que exista una dirección o supervisión directa e inmediata. Esta modalidad puede desarrollarse tanto con materiales propios del trabajador como con aquellos proporcionados por el empleador, y debe ser realizada a cambio de una remuneración. La legislación nicaragüense regula la figura destinada al trabajo artesanal, muy distinta a lo que es hoy en día, tal como lo indica Selma Penalva, «Gracias a las nuevas tecnologías, el «trabajo a domicilio» cuenta hoy con nuevos campos de actuación, muy distantes del ámbito material en el que se gestó. Así, aunque en un primer momento el legislador, al regular esta figura, pensó en formas de producción artesanales y básicamente manuales, en la actualidad el teletrabajo es la modalidad principal de fenómenos de trabajo a domicilio (o trabajos a distancia) que se están presentando en la práctica, la mayoría de ellos encuadrados ya en el sector terciario. De hecho, son estos cambios sociales los que han motivado el cambio de denominación que la legislación laboral tradicionalmente ofrecía a esta figura, que ha pasado a identificarse como “trabajo a distancia”»⁶².

A pesar de la cercanía conceptual entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, resulta metodológicamente imprescindible evitar su equiparación, dado que ambas figuras responden a estructuras normativas, organizativas y funcionales diferenciadas⁶³.

razones que determinaron que en su procedimiento de elaboración del Convenio no contase con el apoyo de los empleadores ni de algunos de los Gobiernos que consideraron que la realidad del trabajo a domicilio era demasiado diversa para una regulación homogénea que, podía erigirse en un obstáculo para formas nuevas y emergentes de trabajo a domicilio y para su flexibilidad».

⁶² SELMA PENALVA, A., *op. cit.* pág. 131.

⁶³ POQUET CATALÀ, R., “Accidente de trabajo in itinere en el teletrabajo: su difícil conjunción”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm 4, 2017, pág. 44-45, «no es lo mismo el trabajo a domicilio, esto es, aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario, que el teletrabajo, que es una forma de organización y/o realización del trabajo, basada en el uso de las tecnologías de la información, en el marco de una relación de trabajo, en el que la prestación del trabajo, que podría realizarse igualmente en los locales del empleador, se

Como advierte la OIT⁶⁴, el trabajo a domicilio se caracteriza por la ejecución habitual y preponderante de las tareas en un entorno doméstico, con escasa o nula interacción presencial con el empleador, mientras que el teletrabajo admite una mayor flexibilidad, permitiendo una alternancia entre espacios físicos y virtuales de trabajo sin perder su carácter estructuralmente remoto⁶⁵.

3.3. El teletrabajo: rasgos diferenciadores

El teletrabajo tuvo un origen multifactorial, vinculado a transformaciones tecnológicas y coyunturas económicas que marcaron distintos momentos históricos. Por un lado, la crisis del petróleo de la década de 1970 en Estados Unidos impulsó la búsqueda de alternativas que redujeran la dependencia del transporte basado en combustibles fósiles, promoviendo modalidades laborales que no requirieran desplazamiento físico al centro de trabajo. Por otro lado, la generalización del uso de ordenadores en el ámbito empresarial durante los años ochenta, seguida por la expansión del acceso a internet y la masificación de los dispositivos informáticos personales en la década de

efectúa fuera de éstos de manera regular. La diferencia pues, radica, en que el teletrabajo puede prestarse en un lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial. Dicho de otra forma, en el teletrabajo la empresa puede seguir controlando al trabajador en su tarea por medio de programas de software “que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora de comienzo y de finalización de las mismas, interrupciones, errores y demás. Por el contrario, en el trabajo a domicilio sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y la posible calidad de la misma».

⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 3.

⁶⁵ *Ibid.* «La utilización del término «trabajo a domicilio» puede ser un error mucho más grave porque confunde el trabajo realizado a domicilio a través de las TIC con el trabajo a domicilio en el sentido tradicional —es decir, la producción industrial a destajo realizada por un trabajador en su domicilio, como se especifica en el Convenio sobre trabajo a domicilio».

1990, propiciaron las condiciones técnicas necesarias para el despliegue progresivo del teletrabajo como forma de organización laboral remota y digitalmente mediada⁶⁶. Se define como una modalidad específica de trabajo a distancia caracterizada por el uso preponderante de TIC's en los procesos de ejecución, organización y supervisión de la actividad laboral. Diversas definiciones doctrinarias permiten delimitar los elementos centrales de esta figura. Para Bottos⁶⁷, el teletrabajo constituye una forma de organización y/o ejecución del trabajo a distancia mediante el uso intensivo de técnicas informáticas o de telecomunicaciones. Lam Peña lo describe como un empleo desempeñado en un lugar previamente convenido y externo a la sede empresarial, con apoyo esencial en medios informáticos y de comunicación⁶⁸. Sierra Benítez enfatiza su carácter regular y la posibilidad de que las tareas puedan ser desarrolladas tanto dentro como fuera del centro de trabajo⁶⁹. Finalmente, Osejo Pineda⁷⁰ y Villasmil, Bueno y Montt⁷¹ coinciden en que el teletrabajo exige el uso sistemático de las TIC dentro de una relación laboral formal que garantice los derechos laborales del trabajador, siendo irrelevante que el trabajo pueda o no ejecutarse presencialmente.

⁶⁶ TODOLÍ SIGNES, A. y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á., "El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. La igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales como base para resolver los nuevos conflictos", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 37, 2023, págs. 31-32, «El teletrabajo lleva entre nosotros desde la década de los años setenta, cuando apareció por primera vez en Estados Unidos. No obstante, el avance de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTIC) ha hecho que la forma inicial de teletrabajo tenga poco que ver con la actual. Pese a estos avances, no fue hasta la necesidad de teletrabajar derivada de la pandemia sanitaria provocada por la COVID-19 cuando el teletrabajo experimentó un gran auge».

⁶⁷ BOTTOS, A. V., *Teletrabajo su protección en el derecho laboral*, Buenos Aires, Cathedra Jurídica, 2008, pág. 31.

⁶⁸ LAM PEÑA, R. J., "La regulación del teletrabajo en Cuba", *Cielo Laboral*, núm. 12, 2021, pág. 1.

⁶⁹ SIERRA BENITEZ, E. M., "El trabajo a distancia", *op. cit.* pág. 45.

⁷⁰ OSEJO PINEDA, L. M., *Relaciones laborales atípicas en Nicaragua*, Managua, SENICSA, 2018, pág. 157.

⁷¹ VILLASMIL, H., BUENO, C. y MONTT, G., "Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo", *Organización Internacional del Trabajo*, octubre de 2021, en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf

De las definiciones previas, es posible identificar tres elementos que configuran jurídicamente el teletrabajo como modalidad específica de trabajo a distancia: 1) el elemento técnico, consistente en el uso preponderante y funcional de TIC's como soporte estructural para la ejecución, organización y supervisión del trabajo; 2) el elemento locativo, que alude a la realización habitual de las tareas fuera de los locales del empleador, en espacios física y jurídicamente desvinculados de la sede empresarial; y 3) el elemento temporal, que exige una cierta habitualidad o regularidad en la prestación de servicios, excluyendo las formas esporádicas o meramente ocasionales de trabajo remoto.

A continuación, procedemos a identificar estos tres elementos en las leyes que regulan la figura a nivel iberoamericano, la mayoría de estas legislaciones pretenden regular el teletrabajo en un contexto de pandemia, modalidad sometida a órdenes sanitarias de confinamiento.

País	Referencia legal	Definición
Argentina	Ley 27,555/2020 ⁷²	Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.
Bolivia	Decreto Supremo 4218/2020 ⁷³	El teletrabajo es una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiera la presencia

⁷² De 30 de julio, Régimen legal del contrato de teletrabajo (Boletín Oficial núm. 32589 de 14 de agosto de 2020).

⁷³ De 14 de abril, Regulación del teletrabajo (Boletín Oficial núm. N4218, de 14 de abril de 2020).

		física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan.
Brasil	Ley 13.467/2017 ⁷⁴	Se considera teletrabajo la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación y que, por su naturaleza, no se constituyen como trabajo externo.
Costa Rica	Ley 9738/2019 ⁷⁵	Modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.
Chile	Ley 21220/2020 ⁷⁶	Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
Colombia	Ley 2121/2008 ⁷⁷	Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como

⁷⁴ De 13 de julio, Consolidação das Leis do Trabalho (Diario Oficial de 14 de julio del 2017).

⁷⁵ De 18 de septiembre, Ley para regular el teletrabajo.

⁷⁶ Ley 21220, de 24 de marzo de 2020, Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia (Publicada el 16 de marzo de 2020).

⁷⁷ De 03 de agosto, Ley por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones (Diario Oficial núm. 71.755 de 03 de agosto de 2021).

		soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
El Salvador	Decreto 600/2020 ⁷⁸	Es una forma de organizar y realizar el trabajo de manera no presencial ya sea total o parcialmente, por un tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en un lugar ajeno al empleador y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.
España	Ley 10/2021	Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
México	Decreto de 09 de diciembre de 2020 ⁷⁹	El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad del teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

⁷⁸ De 20 de marzo, Ley de regulación del teletrabajo.

⁷⁹ Por el cual se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo (Diario Oficial de la Federación de 11 de enero de 2021).

Panamá	Ley 126/2020 ⁸⁰	Consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez se ejerce el control y la supervisión de labores.
Paraguay	Ley 6738/2021 ⁸¹	El teletrabajo es una modalidad voluntaria, flexible y reversible tanto para la persona trabajadora como para la empleadora que podrá ser acordada desde el inicio de la relación laboral o con posterioridad; se regirá por el acuerdo entre las partes y las demás posiciones vigentes que rigen la materia.
Perú	Ley 30036/2013 ⁸²	El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.
Uruguay	Ley 19.978/2021 ⁸³	Entiéndase por “teletrabajo” la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador utilizando preponderantemente las tecnologías de la

⁸⁰ De 23 de enero, Que establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del Código del Trabajo (Gaceta Oficial Digital de 19 de febrero del 2020).

⁸¹ De 25 de noviembre, Ley que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia.

⁸² De 15 de mayo, Ley que regula el teletrabajo.

⁸³ Ley 19.978, de 20 de agosto de 2021, Aprobación de Normas para la promoción y regulación del teletrabajo (Diario Oficial núm. 30.756 de 30 de agosto de 2021).

		información y de la comunicación, ya sea en forma indirecta o no (online – offline).
Fuente: elaboración propia.		

Coincidiendo con Romualdi⁸⁴, dentro del mismo teletrabajo, se suele clasificar la actividad en⁸⁵:

Teletrabajadores en el domicilio a tiempo completo	Teletrabajadores en el domicilio a tiempo parcial	Teletrabajadores móviles	Teletrabajadores usuarios de los centros de teletrabajo
Desarrollan la actividad profesional la mayoría del tiempo desde su casa, acudiendo ocasionalmente a su oficina para recoger material o por una reunión.	Desarrollan su actividad dentro de una oficina, aunque pasan dos o tres veces por semana en su domicilio.	Pasan la mayor parte de su tiempo fuera de la oficina, en la carretera o visitando clientes.	Aquellos que utilizan distintos centros localizados en distintas zonas, utilizados para realizar actividades profesionales.

⁸⁴ ROMUALDI, E. E., “Teletrabajo: aspectos básicos”, *Derecho Laboral y Seguridad Social*, núm. 23, 2020, págs. 35–38.

⁸⁵ QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *op. cit.* pág. 180, «Por razón del lugar de trabajo, podemos distinguir el teletrabajo a domicilio, el teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros (específicamente pensados para el desarrollo de este tipo de trabajo), y el teletrabajo móvil o itinerante (esto es, cuyo puesto de trabajo no se encuentra en un lugar determinado)...Por razón del lugar de trabajo, también se puede desarrollar el teletrabajo “offshore” o internacional, esto es, el realizado en uno o varios países distintos de aquél donde se ubica la empresa madre de teletrabajo. Por razón de la conexión informática del teletrabajador con la empresa, puede distinguirse el teletrabajo off-line o desconectado, y el teletrabajo online o conectado. Esta última modalidad, a su vez, puede ser *one way line* (o en sentido unidireccional, de modo que la empresa recibe el trabajo realizado de forma inmediata y directa, pero no puede controlar continuamente el trabajo) y teletrabajo *two way line* (interactivo o bidireccional)».

Fuente: elaboración propia.

La OIT señala que⁸⁶, existe la posibilidad de combinar las modalidades antes expuestas:

Trabajo a distancia desde el domicilio	Teletrabajo desde el domicilio	Teletrabajo basado en el domicilio
Personas que trabajan a distancia desde su propia residencia; la ubicación física en la que realiza su trabajo es su domicilio.	Teletrabajadores que realizan sus labores desde su domicilio; utilizando dispositivos electrónicos personales para llevar a cabo el trabajo.	Trabajadores a domicilio que realizan una actividad que corresponde a la definición de teletrabajo.

Fuente: elaboración propia.

A partir del análisis previo, puede afirmarse que la determinación del lugar de ejecución de la prestación no constituye un elemento definitorio exclusivo del teletrabajo, ya que esta modalidad admite una amplia flexibilidad espacial. En efecto, el teletrabajo puede desarrollarse en diversos entornos, incluidos el domicilio del trabajador, espacios compartidos o incluso en tránsito. Esta característica ha dado lugar al reconocimiento de una submodalidad emergente: el teletrabajo internacional, entendido como aquella forma de organización del trabajo en la que, mediante el uso sistemático de tecnologías de la información y la comunicación, la persona trabajadora ejecuta sus funciones desde un país distinto al de la sede de la empresa empleadora.

El teletrabajo adquirió una relevancia sin precedentes a raíz de la pandemia de la COVID-19, al constituirse en la principal alternativa para asegurar la continuidad de la actividad productiva en contextos de confinamiento y restricción de la movilidad⁸⁷.

⁸⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Definición y medición del trabajo*, op. cit. págs. 7-8.

⁸⁷ VILLASMIL, H., BUENO, C. y MONTT, G., op. cit. pág. 1, «La crisis de la COVID-19 obligó, entre otros muchos efectos, a trabajadores de todo el mundo a teletrabajar, a trabajar en casa remotamente o a trabajar a

Las medidas sanitarias adoptadas a nivel global impulsaron su adopción, ya sea de forma obligatoria o recomendada, lo que llevó a que numerosas empresas implementaran esta modalidad sin una planificación previa ni una estructura normativa adecuada⁸⁸. Esta transición repentina evidenció las tensiones entre los modelos tradicionales de organización del trabajo —basados en la supervisión directa y el control presencial— y las nuevas dinámicas laborales mediadas por tecnologías digitales⁸⁹.

En definitiva, tanto en los ordenamientos jurídicos que regulan expresamente el teletrabajo como en aquellos en los que esta modalidad se ha consolidado de facto tras la pandemia, resulta imprescindible garantizar el respeto a los principios que configuran un trabajo decente⁹⁰. Esta exigencia implica asegurar condiciones

distancia. Debido a las restricciones sanitarias y la necesidad de proteger la salud de las personas trabajadoras y de la población en general, muchos países exigieron o promovieron el trabajo remoto, excepcional y obligatorio y/o el teletrabajo».

⁸⁸ ALOISI, A. y DE STEFANO, V., "Actividades esenciales, trabajo a distancia y vigilancia digital. Estrategias para hacer frente al panóptico de la pandemia de COVID-19", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 141, núm. 2, 2022, pág. 330, «Como es lógico, las empresas que se beneficiaron de la brusca transformación son aquellas que habían previstos flujos de trabajo alternativos y equipados a sus trabajadores con ordenadores portátiles, teléfonos y software seguro. Por el contrario, las empresas que repentinamente tuvieron que coordinar equipos de trabajadores dispersos sin un plan predefinido sufrieron mucho por la falta de formación. El trabajo...solo será eficaz y auténtico si la dirección da un salto cualitativo, alejándose de la microgestión y desplazando la evaluación del rendimiento laboral de la mera presencia física a los resultados».

⁸⁹ CHIVA GÓMEZ, R., "Teletrabajo: hacia un modelo organizativo consciente", *elDiario.es*, 07 de mayo de 2020, en https://www.eldiario.es/tribunaabierta/Teletrabajo-modelo-organizativo-consciente_6_1024757523.html, «Cuando las organizaciones siguen este modelo no suele optar ni confiar en el teletrabajo; pero si es una situación como la actual, no queda más remedio. En este caso, y dado que el teletrabajo impide la supervisión directa, se fomenta el control virtual: fijando muchos objetivos, muy concretos y cada poco tiempo; solicitando abundantes informes; realizando multitud de reuniones online, etc. Los directivos no ven que los empleados estén trabajando tanto, y además quieren toda la información para tomar las decisiones».

⁹⁰ GARCÍA TORRES, A., *op. cit.* pág. 96, «A pesar de que la adopción de estas medidas eran necesarias para contener y frenar la expansión de la pandemia, su implementación *forzosa* se tradujo en una suerte de desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras, ya que la situación de urgencia no permitió una regulación prolija que tuviera en cuenta todos los extremos

laborales que no desdibujen los derechos fundamentales del trabajador por el hecho de desempeñar sus funciones en entornos digitales o físicamente descentralizados. En consecuencia, el teletrabajo debe incluir la garantía de una jornada razonable con tiempos de descanso adecuados, la protección efectiva de la salud y seguridad en el trabajo, el respeto a la intimidad personal y familiar, la garantía de acceso a la desconexión digital, así como la preservación de los derechos colectivos y la sujeción proporcional de esta modalidad a los poderes de dirección, control y disciplinario del empleador.

3.4. Trabajo remoto como modalidad diferenciada

El trabajo remoto puede definirse como una modalidad de prestación laboral que permite a la persona trabajadora desempeñar sus funciones fuera del entorno físico tradicional del empleador, utilizando como soporte medios tecnológicos, informáticos, de telecomunicación o cualquier otro recurso funcional que facilite la ejecución de sus tareas. A diferencia del teletrabajo, cuya estructura normativa suele requerir una regularidad en la prestación y un acuerdo previo entre las partes, el trabajo remoto se caracteriza por una mayor flexibilidad organizativa, tanto en lo relativo al lugar de ejecución como al grado de formalización exigido. Esta flexibilidad lo convierte en una modalidad especialmente apta para contextos de emergencia o para actividades que no requieren una supervisión constante, y cuya ejecución puede desarrollarse desde cualquier ubicación, siempre que se garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales convenidas.

Más que una modalidad autónoma con contornos jurídicos claramente definidos, el término trabajo remoto suele emplearse como una expresión genérica que alude, de forma amplia y no siempre técnica, a cualquier forma de prestación laboral ejecutada fuera del centro físico del empleador. En ese sentido, su uso en la práctica tiende a englobar diversas formas de trabajo a distancia, sin distinguir necesariamente entre

de estas nuevas modalidades de organización de la prestación de servicios. Por ello, se requiere un esfuerzo legislativo para trasladar a estas nuevas realidades el carácter tuitivo del derecho del trabajo, en la medida en que se ha visto que el teletrabajo no va a ser una situación coyuntural, sino que está instaurado como elemento estructural en muchos sectores».

categorías como el teletrabajo, el trabajo a domicilio o el trabajo móvil. Esta ambigüedad conceptual genera confusión normativa y dificulta la identificación de los elementos configuradores de la relación laboral⁹¹, especialmente en lo relativo a la supervisión, el ejercicio del poder de dirección y la delimitación de los riesgos jurídicos asociados a la prestación de servicios fuera del establecimiento empresarial. A partir de lo expuesto, proponemos distinguir entre las modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera⁹²:

Trabajo a distancia	Trabajo a domicilio	Teletrabajo	Trabajo remoto
Forma de organización atípica derivada de la deslocalización. Se desarrolla en un lugar remoto, distinto al centro de trabajo, normalmente elegido por el trabajador. No se exige una distancia	Requiere exclusivamente la entrega de la tarea encomendada y la revisión de calidad. Puede realizar la actividad en su propia vivienda o en el local elegido por él. Con tenue vigilancia y	El trabajador realiza el trabajo fuera de la empresa, normalmente en su domicilio particular. La elección del lugar donde se ejecutará el teletrabajo puede resultar bien del acuerdo entre las partes o es	El trabajador realiza sus funciones en el lugar que quiera. La ejecución de sus actividades las realiza a través de medios o equipos informáticos.

⁹¹ URIBE KAJAT, J. y JIMÉNEZ DE ALIAGA, K. M., "El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)", *Industrial Data*, vol. 24, núm. 1, 2021, págs. 180-181, «En la actualidad, se utilizan los términos teletrabajo y trabajo remoto indistintamente, como si tuvieran el mismo concepto y aplicación; sin embargo, son distintos».

⁹² *Vid.*, LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS, R. P., "Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español", en MELLA MÉNDEZ, L. (ed.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2015, 31-46.

<p>mínima, ni máxima entre el lugar de trabajo elegido por el trabajador y la empresa.</p> <p>No está exento de control por parte del empleador.</p>	<p>control de su actividad por el empleador.</p> <p>Puede trabajar para uno o varios empleadores.</p> <p>Organiza su trabajo bajo su propio criterio.</p> <p>Asume los riesgos y casi siempre trabaja con instrumentos y máquinas propias y en su propio local.</p>	<p>elegido en algunos casos por la empresa u en otros por el trabajador.</p> <p>Implica modificación en la estructura organizativa tanto en aspectos físicos como materiales, así como la utilización de nuevos elementos tecnológicos.</p> <p>Es necesario el uso de una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador.</p> <p>Conlleva una vigilancia empresarial de las operaciones realizadas por el trabajador:</p>	
--	---	--	--

		registrar el número de operaciones realizadas, el tiempo invertido en ellas, interrupciones realizadas, etc.	
Fuente: elaboración propia.			

4. Determinación jurídica del accidente en el trabajo a distancia: elementos para su calificación

Delimitadas las características jurídicas del trabajo a distancia y sus principales modalidades, resulta pertinente abordar los desafíos que plantea la calificación de los accidentes laborales en este contexto. Si bien podría afirmarse en términos generales que, esta modalidad reduce la ocurrencia de accidentes *in itinere* y ciertos riesgos asociados al entorno físico tradicional del empleador⁹³, no está exenta de contingencias⁹⁴. Por el contrario, emergen nuevas formas de exposición a riesgos

⁹³ Cfr. Gómez, E., "Ergonomía en el teletrabajo y otros nuevos retos para la PRL", *Universitat Oberta de Catalunya*, 14 de junio de 2021, en <https://economia-empresa.blogs.uoc.edu/es/ergonomia-en-el-teletrabajo-y-otros-nuevos-retos-para-la-prl/>, «Hay que tener en cuenta que trabajar desde el domicilio en ningún caso es sinónimo de disminución de riesgos para la salud: más allá de una buena ergonomía en el puesto de trabajo, se hace imprescindible hacer un seguimiento de los factores de riesgo psicosocial».

⁹⁴ TODOLÍ SIGNES, A. y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á., *op. cit.* págs. 32-33, «no solamente el empresario no tendrá control directo sobre las condiciones materiales del lugar de trabajo, sino que tampoco habrá una supervisión directa de cómo dichas condiciones van modificándose con el tiempo. Adicionalmente, la falta de separación entre lugar de descanso y de trabajo también difuminará la frontera a efectos de la presunción de accidente de trabajo. A su vez, lo mismo ocurrirá en materia de tiempo de trabajo. El teletrabajo, en muchas ocasiones, viene unido —y solamente así tiene sentido— con un incremento de la libertad del trabajador para adecuar los horarios a sus necesidades personales y de conciliación. De esta forma, simplemente el hecho de conocer cuándo se están

laborales⁹⁵, particularmente de carácter psicosocial, vinculadas a la intensificación del trabajo, la prolongación de la jornada, la hiperconectividad, el aislamiento social, la fragmentación de las tareas, la vigilancia digital excesiva y el agotamiento emocional. Estos factores inciden directamente en la salud física y mental de las personas trabajadoras, generando dificultades sustantivas tanto para la prevención como para la gestión de los riesgos derivados de la prestación de servicios en entornos deslocalizados. En consecuencia, se hace indispensable identificar los elementos jurídicos y fácticos que deben ser considerados por los operadores jurídicos al momento de calificar un suceso como accidente de trabajo en el marco de una relación laboral desarrollada bajo una modalidad a distancia.

En este contexto, la garantía de condiciones seguras y saludables para la persona trabajadora plantea desafíos adicionales derivados de la pérdida del control directo sobre el entorno laboral. El traslado del lugar de ejecución de la prestación fuera del establecimiento del empleador no solo introduce nuevas fuentes de riesgo, sino que también puede afectar el ejercicio de otros derechos fundamentales si no se adoptan medidas preventivas adecuadas. De ahí que los empleadores están obligados a garantizar la seguridad y salud en el trabajo de quienes prestan servicios a distancia en igualdad de condiciones respecto de los trabajadores presenciales⁹⁶. Tal como advierte Escobar Ledea⁹⁷, esta obligación comprende, entre otros aspectos, el mantenimiento y reparación de los equipos proporcionados, la compensación por

prestando servicios, algo tan sencillo de hacer en el trabajo presencial, se dificulta enormemente en el teletrabajo».

⁹⁵ GINÈS I FABRELLAS, A., *op. cit.* pág. 38, «es posible, que aparezcan patologías relacionadas con la vida sedentaria y a la falta de actividad física asociada al teletrabajo, así como problemas ergonómicos u oftalmológicos relacionados con el uso de pantallas, dispositivos y/o posturas inadecuadas».

⁹⁶ *Ibid.* págs. 38-39, «el trabajo a distancia y, en especial, el teletrabajo desde el domicilio puede complicar el adecuado cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos, dificultando la evaluación de riesgo y el control del cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas. De hecho, en relación con la dificultad para controlar el cumplimiento de las medidas de prevención, el teletrabajo también puede dar lugar al “presentismo virtual”, es decir, a la prestación de servicios a distancia estando enferma».

⁹⁷ ESCOBAR LEDEA, Y. R., “Teletrabajo decente: el derecho a la seguridad y la salud como pilar fundamental. Una mirada en América Latina”, *Cielo Laboral*, núm. 5, 2022, p. 2.

gastos laborales asumidos por la persona trabajadora, la provisión de información y formación en materia de prevención de riesgos, la garantía del derecho a la desconexión digital, la implementación de medidas contra el ciberacoso laboral y la creación de sistemas de supervisión que permitan verificar el cumplimiento de la normativa sin vulnerar el derecho a la intimidad personal y familiar.

En atención a lo anterior, debe subrayarse que la formación y la información son componentes clave de la estrategia preventiva en el trabajo a distancia. La capacitación no puede limitarse al uso técnico de los dispositivos digitales, sino que debe comprender un enfoque integral orientado a la identificación de los riesgos específicos asociados a la prestación deslocalizada —tanto físicos como psicosociales—, así como a la adopción de medidas eficaces para su mitigación. El derecho a ser informado implica, en este sentido, el acceso a conocimientos claros sobre los peligros de la modalidad, las herramientas adecuadas para su control, y los procedimientos seguros para la ejecución de las tareas. La omisión o deficiencia en el cumplimiento de este deber puede comprometer no solo la salud del trabajador, sino también la correcta calificación jurídica del accidente en caso de una contingencia, generando mayores cargas probatorias y responsabilidades para el empleador en sede administrativa o judicial.

En el contexto nicaragüense, el deber del empleador de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables se mantiene incólume, incluso cuando la prestación de servicios se desarrolla bajo la modalidad de trabajo a distancia. Esta responsabilidad encuentra fundamento tanto en los principios constitucionales de protección del trabajo y la salud, como en la legislación ordinaria nicaragüense, particularmente en la Ley 618/2007⁹⁸, la que en el artículo 18, numeral 5), establece que el empleador debe realizar un diagnóstico inicial del lugar donde se ejecutará el trabajo —a través de un mapa de riesgos—, e implementar un plan específico de prevención y promoción de entornos laborales saludables, el cual deberá actualizarse cuando se modifiquen las condiciones originalmente pactadas en la relación laboral. Esta exigencia cobra especial relevancia en el trabajo a distancia, donde el entorno físico escapa al control directo del empleador. Si bien ello puede implicar un costo

⁹⁸ de 02 de julio, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 200 del 29 de octubre del 2020).

económico adicional, no exime del cumplimiento de dicha obligación, cuyo incumplimiento podría derivar en responsabilidad administrativa. En este contexto, corresponde a la administración pública, a través del ejercicio efectivo de la función inspectiva, velar por la aplicación del principio de realidad socioeconómica consagrado en la Ley 185/1996, evitando que se invoque de forma instrumental para evadir las cargas legales que conlleva la protección de la salud de quienes trabajan fuera del establecimiento empresarial.

4.1. La prevención de los riesgos en el trabajo a distancia: alcances

El despliegue de las TIC's ha sido un factor determinante en la consolidación del trabajo a distancia como modalidad organizativa emergente. No obstante, su implementación no solo ha transformado la lógica espacial y temporal de la prestación de servicios, sino que también ha introducido nuevas dinámicas laborales que generan riesgos específicos para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, los que van desde la fatiga digital y la exposición prolongada a pantallas, hasta formas de vigilancia remota que afectan el bienestar psicosocial.

Antes de abordar los elementos jurídicos que permiten determinar la laboralidad de los accidentes ocurridos en el marco del trabajo a distancia, resulta necesario detenerse en la función preventiva que corresponde al empleador en la gestión de los riesgos laborales⁹⁹. La noción misma de accidente —entendido como un suceso súbito, no planificado y generador de daño en ocasión del trabajo— exige ser analizada a la luz del conjunto de medidas que integran la política de prevención en la empresa. En este sentido, la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo no puede desvincularse de las acciones u omisiones del empleador en relación con la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a la modalidad de prestación. Particularmente en el trabajo a distancia, donde el entorno físico escapa al control directo de la empresa, la planificación preventiva adquiere un carácter complejo, pues se reconfigura la tradicional estructura de vigilancia, supervisión y organización del trabajo. De ahí la necesidad de adaptar los sistemas de gestión

⁹⁹ Vid. MONTÓYA MEDINA, D., "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 243, 2021, 35-76.

preventiva a este nuevo escenario, garantizando que las condiciones de seguridad y salud no se vean menoscabadas por la deslocalización del puesto de trabajo.

La omisión de esta labor, o su ejecución deficiente, no solo incrementa la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, sino que repercute negativamente en la organización del trabajo, afectando la productividad y el clima laboral. En este sentido, González Díaz advierte que¹⁰⁰, una configuración inadecuada de las condiciones laborales en el trabajo a distancia puede desencadenar riesgos psicosociales significativos¹⁰¹, por tanto, resulta imprescindible que el empleador evalúe, en cada caso concreto, los factores de riesgo específicos a los que está expuesta la persona trabajadora, con el fin de prevenir afecciones como el estrés laboral, la fatiga crónica o los trastornos del sueño, todos ellos con impacto directo en la salud física y mental del trabajador y, por ende, en la validez jurídica del entorno de trabajo como espacio protegido.

Uno de los riesgos prioritarios que debe abordarse en el trabajo a distancia es el relativo a la gestión del tiempo de trabajo. En el marco de la digitalización de los procesos laborales y la flexibilización de las formas de organización, el concepto tradicional de lugar de trabajo ha sido sustituido por una noción funcional, vinculada al espacio remoto donde efectivamente se desarrollan las tareas. Esta transformación plantea serias dificultades para el control efectivo de la jornada laboral, favoreciendo situaciones de disponibilidad permanente y extensiones no justificadas del tiempo de trabajo. Es común que las personas trabajadoras, al combinar simultáneamente

¹⁰⁰ GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., "La prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia", *Teletrabajo*, en ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J., (coords.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pág. 513.

¹⁰¹ IGARTUA MIRÓ, M. T., "Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 3, 2021, pág. 190, «cuando se habla de riesgos psicosociales se hace referencia a las alteraciones que puedan afectar a la salud psicológica de las personas, que responden a las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido de la tarea e incluso con el entorno o "el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo y tiene alta probabilidad de afectar la salud. Se tiende a aproximar a ambos conceptos (factores y riesgos), de forma que los riesgos serían factores psicosociales que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como el desarrollo del trabajo».

tareas profesionales con responsabilidades familiares o personales —como la atención a menores o personas dependientes—, sacrifiquen sus períodos de descanso con el fin de cumplir los objetivos laborales, lo que conduce a una desdibujada frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida personal, afectando negativamente la salud, el bienestar y el derecho a la conciliación.

Otro de los factores de riesgo relevantes en el contexto del trabajo a distancia es la sobrecarga de trabajo, especialmente aquella derivada de la exigencia de inmediatez en la atención de comunicaciones electrónicas y de la gestión acumulativa de asuntos urgentes a lo largo de la jornada. Esta presión constante, amplificada por la conectividad permanente, puede generar un deterioro progresivo del bienestar físico y mental de la persona trabajadora, así como una pérdida de control sobre la planificación racional de sus tareas. Desde una perspectiva preventiva, la empresa debe implementar mecanismos eficaces de organización del trabajo que contemplen una distribución equilibrada de la carga laboral, la definición clara de prioridades y la adecuación del volumen de tareas a las capacidades y recursos del trabajador. Asimismo, resulta indispensable establecer protocolos que regulen los tiempos de respuesta y los canales de comunicación, evitando que la exigencia de disponibilidad inmediata se traduzca en una fuente crónica de estrés y fatiga laboral.

Un riesgo adicional que merece especial atención en el trabajo a distancia es la despersonalización de la relación laboral, entendida como la progresiva pérdida de visibilidad y reconocimiento del trabajador dentro de la organización. Esta situación se ve agravada cuando la evaluación del desempeño se basa exclusivamente en indicadores cuantitativos —como el número de tareas realizadas o la velocidad de respuesta— en detrimento de criterios cualitativos que valoren la complejidad, el compromiso o la calidad del trabajo ejecutado. La ausencia de canales de comunicación eficaces y bidireccionales entre empleadores y personas trabajadoras, así como la escasa interacción entre pares, contribuyen a intensificar esta sensación de aislamiento profesional. Desde la perspectiva preventiva, resulta indispensable diseñar estrategias que refuercen el sentido de pertenencia y la integración del personal a distancia en la cultura organizacional, garantizando espacios virtuales de comunicación, mecanismos de retroalimentación continua y sistemas de

reconocimiento del esfuerzo laboral que mitiguen los efectos negativos de esta forma de invisibilización estructural.

Para la realidad nicaragüense, la prevención de los riesgos laborales en el trabajo a distancia exige una interpretación sistemática del marco normativo vigente, partiendo del reconocimiento constitucional del derecho a condiciones de trabajo que garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales. Esta garantía encuentra desarrollo normativo en el Decreto 96/2007¹⁰², el cual define la prevención como un conjunto integrado de técnicas, métodos, procedimientos y sistemas de formación orientados a la mejora continua de la seguridad e higiene en el puesto de trabajo. En este contexto, el deber del empleador no se limita a la implementación de medidas genéricas, sino que comienza con una evaluación rigurosa de los riesgos específicos derivados de la deslocalización del entorno laboral. Esta identificación técnica de los peligros —físicos, psicosociales, ergonómicos y organizativos— constituye el punto de partida para diseñar un plan preventivo que permita eliminar o mitigar aquellos factores que, por su naturaleza, pueden materializarse en accidentes o enfermedades profesionales. Solo una planificación preventiva adaptada a la lógica operativa del trabajo a distancia podrá asegurar que el entorno de prestación continúe siendo jurídicamente calificado como espacio protegido. Sobre esta base, el análisis debe avanzar ahora hacia una de las problemáticas más debatidas en el ámbito del trabajo deslocalizado: la configuración jurídica del accidente de trabajo cuando el domicilio del trabajador se convierte, parcial o totalmente, en lugar de trabajo.

4.2. Accidentes en el trabajo a distancia: elementos para su calificación como contingencia laboral

La calificación jurídica de un accidente ocurrido durante la ejecución del trabajo a distancia plantea desafíos interpretativos específicos, aunque los elementos esenciales para su configuración como contingencia laboral se mantienen inalterados respecto de las formas tradicionales de prestación. Tal como advierte Sierra

¹⁰² de 28 de septiembre, Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 200 de 29 de octubre del 2020).

Benítez¹⁰³, «se trata del mismo marco jurídico aplicable a cualquier otra actividad laboral ordinaria desempeñada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación». No obstante, la deslocalización del puesto de trabajo introduce una variable relevante: la libertad de disposición espacial del trabajador, circunstancia que incrementa la complejidad probatoria para establecer el nexo causal entre el hecho dañoso y la prestación subordinada de servicios, particularmente cuando la actividad se ejecuta en entornos no controlados por el empleador.

El marco normativo nicaragüense vigente, particularmente lo dispuesto en la Ley 185/1996 en relación con el trabajo a domicilio, resulta insuficiente para abordar con precisión los elementos necesarios para calificar jurídicamente los accidentes ocurridos en el contexto del trabajo a distancia¹⁰⁴. Esta insuficiencia se manifiesta en dos planos fundamentales; en primer lugar, la regulación contenida en apenas seis artículos (155 a 160) se limita a establecer una definición básica del trabajo a domicilio, permitir su ejecución para múltiples empleadores, exigir el registro ante el Ministerio del Trabajo (MITRAB), disponer reglas sobre la forma de pago y prever condiciones mínimas para la terminación del contrato. Sin embargo, no contempla aspectos sustantivos sobre condiciones de seguridad, salud ocupacional ni sobre la protección frente a contingencias derivadas de la prestación deslocalizada. En

¹⁰³ SIERRA BENÍTEZ, E. M., “La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes, (ed.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2015, pág. 226.

¹⁰⁴ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “Accidente de trabajo y teletrabajo”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 10, 2024, págs. 186-176, «el concepto de accidente de trabajo se ha elaborado partiendo de un modelo de carácter prioritariamente estático, en el que el tiempo y lugar de trabajo actúan como parámetros de la presunción proporcionando pautas para dar respuesta a la mayor parte de supuestos de hecho, que no son fácilmente extrapolables a las singularidades de lugar y tiempo en el teletrabajo. Dichas reglas se construyeron sobre la base de la responsabilidad objetiva del empresario por los daños que sufre el trabajador en las dependencias empresariales y como consecuencia de su actividad. El teletrabajo modifica esa premisa, porque el trabajador presta servicios en un contexto sobre el que el empleador no siempre puede actuar y sobre el que el trabajador, en ocasiones, disfruta de una amplia libertad de decisión. Obviamente, en la medida en que el legislador no proporcione reglas específicas sobre el accidente de trabajo para ese escenario, y la LTD, no introduzca, como se ha dicho, ninguna peculiaridad debe acudir al art. 156 LGSS y a la jurisprudencia tradicional, lo que da lugar a resoluciones que por su novedad resultan sorprendentes».

segundo lugar, como señala Osejo Pineda¹⁰⁵, esta figura responde a una lógica propia de modelos productivos tradicionales, ajenos al uso intensivo TIC's, por tanto, resulta conceptualmente distante del trabajo a distancia contemporáneo, cuyas dinámicas operativas, riesgos asociados y exigencias organizativas han adquirido nuevos perfiles a raíz de su consolidación post pandemia.

Tanto en el ámbito del Derecho del Trabajo como en el régimen jurídico de la Seguridad Social, el ordenamiento jurídico nicaragüense establece una definición de accidente de trabajo que incorpora los elementos estructurales necesarios para su calificación como contingencia laboral. Entre ellos, destacan dos criterios esenciales que interesan particularmente en el análisis del trabajo a distancia: la existencia de una lesión corporal y la configuración de un nexo causal con la prestación subordinada, el que no requiere necesariamente una relación directa e inmediata, sino que admite formas de causalidad indirecta o mediata, conforme a la interpretación admisible en nuestro marco normativo. Esta flexibilidad permite reconocer como accidente laboral aquellos eventos cuya conexión con el trabajo no sea evidente en términos espaciales o temporales, pero que, en virtud de las circunstancias concretas del caso, puedan razonablemente atribuirse a la ejecución de tareas bajo subordinación jurídica, incluso en entornos no supervisados directamente por el empleador, como ocurre en el trabajo a distancia.

La interpretación sistemática del marco normativo en Nicaragua, permite identificar que la configuración de un accidente de trabajo exige, ineludiblemente, la existencia de un nexo de causalidad entre el hecho lesivo y la prestación laboral. Esta exigencia se expresa normativamente en las fórmulas a consecuencia del trabajo (causalidad directa) y con ocasión del trabajo (causalidad indirecta), utilizadas en la legislación para delimitar el alcance de la protección. Tales expresiones deben entenderse en el sentido de que el trabajo constituye, al menos, una causa concurrente de la lesión, aunque no sea necesariamente la única¹⁰⁶. En consecuencia, para que un evento

¹⁰⁵ OSEJO PINEDA, L. M., *op. cit. Relaciones laborales atípicas en Nicaragua*, pág. 167.

¹⁰⁶ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, Á., "Los principales retos del accidente de teletrabajo", en Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria. Tomo II*, Murcia, Laborum, 2020, pág. 331, «La doctrina ha sido sintetizada con la 'apodíctica conclusión' de que ha de calificarse como AT aquel en el que de

dañoso sea jurídicamente calificado como accidente de origen laboral —incluso bajo modalidades deslocalizadas como el trabajo a distancia—, debe demostrarse, en todo caso, un vínculo fáctico-jurídico razonable entre el desempeño subordinado de la actividad y el daño producido. La ausencia total de dicho nexo impide su reconocimiento como contingencia protegida.

Una de las principales dificultades en la calificación jurídica de los accidentes ocurridos en el contexto del trabajo a distancia en Nicaragua, radica en la ausencia de una presunción *iuris tantum* a favor de la laboralidad del accidente¹⁰⁷, como sí ocurre en otros ordenamientos, por ejemplo, el español¹⁰⁸. En el marco normativo nicaragüense, no existe una disposición que presuma, por el solo hecho de producirse un accidente durante el tiempo y en el lugar destinado a la ejecución del trabajo, que dicho evento tenga origen laboral. Por tanto, el reconocimiento de la contingencia exige un análisis individualizado, centrado en la verificación de los elementos estructurales del accidente. En ausencia de la referida presunción, el trabajador soporta la carga probatoria respecto de la conexión entre el daño sufrido y la

alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre actividad profesional y el hecho dañoso, por haber ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación».

¹⁰⁷ GINÈS I FABRELLAS, A., *op. cit.*, pág. 123, «La presunción de laboralidad implica que se presume la existencia de relación de causalidad entre el trabajo y las lesiones sufridas en tiempo y lugar de trabajo, sin necesidad de probar la efectiva existencia de dicha relación de causalidad...Se trata, no obstante, de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contra. Es decir, la prueba de ausencia de nexo causal entre el trabajo y la lesión excluye su consideración como accidente de trabajo».

¹⁰⁸ GARCÍA TORRES, A., *op. cit.* pág. 103, «la presunción de accidente de trabajo ocurrido «en tiempo y lugar de trabajo», debe aplicarse siempre y sin excepción, cualesquiera que sean las características que rodeen la prestación de servicios, y es que la redacción de la ley es clara en este aspecto, pues establece una presunción con vocación de generalidad, sin condicionarla a excepciones o limitaciones de ninguna clase, salvo las expresamente previstas por el legislador. Así, independientemente de que la actividad laboral del sujeto se desarrollase en las instalaciones de la empresa, en centros de trabajos móviles o itinerantes, en un telecentro, o en el domicilio de la propia trabajadora, no influye en la aplicación de la presunción, que surtirá todos sus efectos independientemente de cuál sea el lugar de prestación de servicios».

prestación laboral, especialmente cuando la autoridad competente pone en duda el carácter laboral del hecho¹⁰⁹. Esta situación complejiza significativamente la acreditación de la contingencia en contextos deslocalizados, donde los márgenes de supervisión del empleador y el control institucional son sustancialmente más reducidos.

En el contexto del trabajo a distancia, la valoración del elemento de la lesión corporal exige una interpretación que considere las particularidades de esta modalidad, especialmente en lo referido a la manifestación temporal y la forma en que se produce el daño¹¹⁰. La lesión, entendida como alteración funcional de la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, puede ser de aparición inmediata o diferida, sin que la ausencia de incapacidad temporal al momento del suceso excluya su posterior reconocimiento como contingencia laboral. Esta posibilidad resulta particularmente relevante en entornos deslocalizados, donde el seguimiento clínico inmediato puede verse limitado y la evolución del daño no siempre es fácilmente perceptible. No obstante, para que la lesión sea calificada jurídicamente como accidente de trabajo, debe derivarse de un hecho repentino, anómalo o involuntario, vinculado a un agente externo, cuya ocurrencia sea identificable dentro del marco de la prestación subordinada. En suma, la calificación no se supedita exclusivamente a

¹⁰⁹ RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *op. cit.* pág. 151, «habrá de ser el teletrabajador el que demuestre que el daño se ha producido durante el tiempo y en el lugar de trabajo, lo que también planteará problemas de prueba. En particular, ha de clarificarse el valor que se va a conceder al relato del teletrabajador, pues de ordinario será la única persona presente en el momento de acontecer la lesión y es la parte más interesada en la calificación de la contingencia como profesional. No es una cuestión menor, como pone de manifiesto alguna sentencia reciente que decide no conceder la credibilidad a la versión del teletrabajador sobre la producción del daño (lesión en el hombro), aunque, cierto es, entremezclando consideraciones relativas a la presunción (no acreditación del lugar concreto donde se produjo la lesión), con argumentos más propios de la relación de causalidad («tampoco se ha acreditado que realmente el accidente fuera moviendo una pantalla de ordenador y no haciendo otra cosa ajena a su trabajo»).

¹¹⁰ GARCÍA TORRES, A., *op. cit.* pág. 100, «cobra una especial relevancia la naturaleza de las lesiones sufridas, debiendo hacerse un esfuerzo mayor por precisar la conexión exacta y real entre aquellas y las actividades encargadas (*v.gr.* resulta obvio que el nexo de causalidad entre la lesión y el trabajo queda roto si se presentan quemaduras por aceites o cortes con un cuchillo en una persona que desarrolla una labor informática»).

la inmediatez de los efectos, sino a la constatación de que la afectación corporal es consecuencia de un suceso relacionado, directa o indirectamente, con el ejercicio de la actividad laboral, aun cuando esta se realice fuera del control físico del empleador. Uno de los principales retos en la calificación jurídica de los accidentes ocurridos durante la ejecución del trabajo a distancia radica en la acreditación del nexo causal, sea este directo o indirecto, entre el hecho dañoso y la prestación laboral subordinada. Tal como se ha advertido, la particularidad del entorno deslocalizado introduce complejidades adicionales, ya que el empleador carece de control físico sobre el lugar de trabajo, lo que dificulta la verificación de las circunstancias fácticas del accidente¹¹¹. En este contexto, cobra especial relevancia la amplitud interpretativa que ofrece el ordenamiento jurídico nicaragüense al admitir la causalidad indirecta como criterio válido para la calificación de la contingencia. Esta elasticidad debe traducirse en una mayor apertura valorativa por parte de las autoridades competentes¹¹², a fin de evitar que rigideces probatorias imposibiliten el reconocimiento de accidentes que, si bien no se producen dentro de los márgenes clásicos de tiempo y lugar, guardan una conexión razonable y funcional con la actividad laboral desempeñada. Así, la calificación del nexo causal en el trabajo a distancia debe atender a una reconstrucción fáctica contextualizada, que considere la forma concreta en que se organiza y ejecuta la prestación, los medios tecnológicos utilizados, los horarios habituales y las exigencias operativas impuestas por el empleador, permitiendo así una tutela adecuada frente a los nuevos riesgos emergentes de la organización del trabajo contemporáneo.

En lo que respecta a la identificación del lugar de trabajo en la modalidad a distancia, debe atenderse a las particularidades de la relación laboral concreta y a la forma en

¹¹¹ *Vid.* Montesdeoca Suárez, A., "La presunción "tiempo de trabajo" a efectos de la calificación de accidente de trabajo", *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 7, 2023, págs. 219-220.

¹¹² SÁNCHEZ PÉREZ, J., *op. cit.* pág. 202, «La vinculación de «*ocasionalidad*» entre lesión y trabajo se establece de forma tan elástica que basta con que uno de los factores o agentes lesivos concurrentes ofrezcan relación con el trabajo, pese a que los demás no lo estén, para que se deba entender que dicho accidente se produce «*con ocasión del trabajo*».

que esta modalidad ha sido implementada¹¹³. En efecto, uno de los rasgos definitorios del trabajo a distancia es que la determinación del lugar de prestación de servicios suele quedar a discreción del trabajador, en función de su autonomía organizativa. Esta característica introduce desafíos adicionales para la calificación del accidente como contingencia laboral, ya que obliga a las autoridades competentes a examinar caso por caso la validez del vínculo espacio-laboral. En este sentido, si la modalidad de trabajo a distancia se adopta durante el curso de una relación laboral previamente iniciada, debe existir un acuerdo expreso entre las partes que precise el lugar o los lugares habilitados para la ejecución de las tareas. Por el contrario, si la relación se establece desde el inicio bajo esta modalidad, el artículo 20, literal c), de la Ley 185/1996, exige que en el contrato individual se consigne de manera clara el lugar o los lugares en que se desarrollará la prestación. Este elemento resulta determinante, ya que el reconocimiento del lugar como espacio protegido laboralmente constituye un presupuesto necesario para poder analizar con posterioridad el nexo causal y, en consecuencia, calificar el evento como accidente de trabajo.

Otro criterio determinante para establecer el carácter laboral de un accidente ocurrido en el marco del trabajo a distancia, es la verificación de su ocurrencia dentro del tiempo de trabajo y en el lugar previamente establecido para la ejecución de la prestación. Cuando ambas condiciones concurren —esto es, si el accidente se produce durante la jornada y en el espacio pactado como lugar de trabajo—, la conexión con la relación de trabajo resulta, en principio, más sencilla de acreditar. No obstante, la complejidad interpretativa aumenta significativamente cuando se está ante modalidades itinerantes de trabajo a distancia, caracterizadas por la ausencia de un puesto fijo y la utilización de diversos entornos para el desarrollo de las tareas. En estos casos, la calificación jurídica del accidente exige una evaluación más flexible, orientada por el criterio de causalidad indirecta. Esta implica constatar si el suceso dañoso ocurrió en ocasión del trabajo, entendiendo esta expresión como la realización de una actividad que, de no mediar el vínculo laboral subordinado, la persona trabajadora no habría llevado a cabo. Así, la noción de ocasión debe ser

¹¹³ *Vid.*, MORENO ROMERO, F., “Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo”, en DE LOS COBOS ORIHUEL F. y THIBAUT ARANDA, X. (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021.

interpretada funcionalmente, atendiendo a las circunstancias específicas del hecho, al grado de conexión entre la conducta desplegada y la organización del trabajo, y al contexto operativo impuesto por la modalidad deslocalizada de prestación. Solo un enfoque hermenéutico de este tipo permitirá garantizar una protección efectiva en consonancia con las nuevas formas de organización del trabajo y los riesgos que les son inherentes.

Un supuesto especialmente complejo en la calificación de accidentes en el marco del trabajo a distancia se presenta cuando el hecho dañoso ocurre durante el tiempo de trabajo¹¹⁴, pero en un lugar distinto al previamente acordado para la ejecución de la prestación¹¹⁵. En este escenario, la evaluación debe orientarse nuevamente a partir del criterio de causalidad indirecta, a fin de determinar si, pese a la variación espacial, el accidente guarda una conexión funcional con la actividad laboral desempeñada. La clave interpretativa radica en establecer si la persona trabajadora, aunque ausente del espacio pactado, se encontraba en ocasión del trabajo, esto es, desarrollando o preparándose para desarrollar una actividad que no habría realizado de no existir la relación de subordinación jurídica¹¹⁶. Esta valoración adquiere particular importancia

¹¹⁴ Vid. GALA DURÁN, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2023, págs. 153-154.

¹¹⁵ Ibid. págs. 154-155, «la mutua colaboradora con la Seguridad Social alega que el accidente no tuvo lugar en el lugar de trabajo sino en otro lugar del domicilio –en el pasillo al salir del baño–, y, en consecuencia, se habría roto la conexión con el trabajo. Es más, la mutua entiende que el único lugar de trabajo de la teletrabajadora era estar sentada ante el ordenador en su domicilio. Con buen criterio a nuestro entender, la sentencia descarta tal interpretación del lugar de trabajo, afirmando que nadie pondría en tela de juicio la oportunidad de considerar accidente de trabajo el sufrido por una persona trabajadora en idéntica circunstancia –caída en el pasillo al ir al baño– si trabajase en una fábrica, oficina o tienda. La obligada visita al baño para atender a una necesidad fisiológica, constante el desempeño de la jornada laboral, no puede enervar la presunción legal de accidente de trabajo del artículo 156.3 del TRLGSS».

¹¹⁶ Ibid. pág. 157, «En consecuencia, el lugar de trabajo no es solo el puesto de trabajo –conformado como la propia sentencia señala por la mesa, el ordenador y la silla–, sino también otros espacios del domicilio de la persona teletrabajadora donde puede desarrollarse una vida laboral semejante a la que esa persona desarrollaría si trabajase presencialmente. Y ello, lleva a considerar también lugar de trabajo a los efectos del artículo 156.3 del TRLGSS –pero solo durante el tiempo de trabajo, ya que no dejan de ser espacios privados–, el baño o baños del domicilio y la cocina e incluso el comedor

en un modelo como el trabajo a distancia¹¹⁷, cuya configuración normativa y práctica reconoce un alto grado de autoorganización, especialmente en lo relativo a la gestión del tiempo y del entorno laboral¹¹⁸. De ahí que el reconocimiento del derecho a un horario flexible y a la autogestión del espacio de trabajo no debe ser interpretado como un obstáculo *per se* para la calificación de la contingencia, sino como un dato que obliga a un análisis casuístico más sofisticado. En este contexto, corresponderá a la persona trabajadora acreditar, mediante medios idóneos y suficientes, que al momento del accidente se encontraba cumpliendo obligaciones laborales o actuando dentro del marco fáctico generado por la relación de trabajo, aunque fuera de los límites espaciales inicialmente acordados¹¹⁹.

En el marco del trabajo a distancia, la figura del accidente *in itinere* exige una relectura adaptada a las particularidades de esta modalidad¹²⁰. Los elementos estructurales que la jurisprudencia y la doctrina han consolidado para su calificación siguen siendo

(pensemos, por ejemplo, en una empresa donde hay una máquina de bebidas y luego un espacio habilitado para tomarlas tranquilamente). Pero a estos espacios quizás podrían añadirse más: la terraza a la que se sale para fumar a la vez que se toma el café durante el descanso dentro del tiempo de trabajo».

¹¹⁷ Vid. ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., “El accidente laboral en el trabajo a domicilio y el concepto ‘zona de trabajo’”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 3, 2023, págs. 6-7.

¹¹⁸ Vid. RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *op. cit.* pág. 145.

¹¹⁹ GALA DURÁN, C., *op. cit.* pág. 155, «la palabra de la persona teletrabajadora –y de los posibles testigos– sobre en qué circunstancias se produjo el daño adquiere más relevancia que en el caso del trabajo presencial».

¹²⁰ GARCÍA TORRES, A., *op. cit.* pág. 111, «se trata de determinar si es aplicable el concepto de accidente *in itinere* a los accidentes sufridos por los teletrabajadores que, aprovechando las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, y que, por diversas razones personales o familiares, decidan prestar sus servicios en varias dependencias, sufren un accidente en el trayecto entre dichos centros. Como es sabido la construcción e interpretación de los elementos que componen el accidente de trabajo *in itinere* es de raigambre jurisprudencial, por lo que la solución última a este conflicto se encontrará en la sede judicial. Aun así, es necesario recordar que la jurisprudencia más reciente en la materia parece abogar por un concepto más extensivo de los elementos constitutivos del accidente *in itinere* de domicilio que puede alcanzar «tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto como la residencia habitual a efectos de trabajo» [STS 26 de diciembre de 2013 (Recurso núm. 2315/2012)], por lo que no sería descartable que se siguiera ahondando en esta línea».

aplicables¹²¹: el elemento teleológico, que exige que el trayecto esté motivado por la ejecución del trabajo; el geográfico, que demanda que el itinerario seguido sea el habitual o razonable; el cronológico, que requiere una proximidad temporal respecto del inicio o finalización de la jornada; y la idoneidad del medio de transporte. Sin embargo, su interpretación en contextos deslocalizados debe considerar la realidad organizativa y funcional del trabajo a distancia, particularmente la flexibilidad espacial y horaria que caracteriza esta modalidad.

Así, por ejemplo, el elemento teleológico no debe entenderse en términos rígidos, sino atendiendo a la finalidad funcional del desplazamiento, de modo que resultará protegido el accidente ocurrido cuando la persona trabajadora se dirigía, desde su domicilio o desde otro lugar habilitado para la prestación, al centro de trabajo a efectos de reuniones, entrega de documentación o cualquier actividad vinculada al vínculo laboral. Del mismo modo, se reconocerá la existencia de accidente *in itinere* en el trayecto de ida o regreso entre el domicilio y el lugar elegido por el propio trabajador para prestar sus servicios, en tanto dicho desplazamiento responde a exigencias derivadas de la relación de trabajo.

A partir de este criterio interpretativo, se ha planteado la cuestión relativa a si puede considerarse accidente *in itinere* aquel que acontece durante un trayecto que incluye desviaciones, como la recogida de hijos en centros educativos antes de iniciar la

¹²¹ GALA DURÁN, C., *op. cit.* pág. 149, «En los casos en que se trata de teletrabajo a tiempo parcial –uno o varios días a la semana–, resulta evidente que los días en que la persona teletrabajadora tiene que desplazarse a la empresa para trabajar de forma presencial se aplica directamente, y a todos los efectos, el artículo 156 del TRLGSS y la jurisprudencia que lo interpreta. Y, en consecuencia, dicha persona puede sufrir un accidente de trabajo *in itinere* cuando se desplaza de su domicilio al centro de trabajo o viceversa; aplicándose en este caso la jurisprudencia consolidada existente en torno a esta materia (trayecto adecuado, medio de transporte admisible...). Cabe recordar, no obstante, que el accidente de trabajo *in itinere* se limita a los supuestos de accidente –entendido como un hecho externo y fortuito–, quedando excluidas las enfermedades, por lo que si, por ejemplo, al ir a trabajar presencialmente la persona teletrabajadora sufre un ictus será ella o su familia, en su caso, quien tenga que demostrar que la causa del ictus fue laboral (es decir, que padecía una situación de estrés, de acoso moral, de sobrecarga de trabajo...); es decir, tendrá que demostrarse la conexión con el trabajo».

jornada laboral en el domicilio¹²². En estos casos, debe considerarse que tales desvíos no interrumpen necesariamente el nexo causal, siempre que respondan a actos necesarios, habituales o socialmente aceptados, como lo es el ejercicio de responsabilidades de cuidado. En este sentido, el retorno al domicilio con el fin de iniciar la jornada laboral permite sostener, razonablemente, que la contingencia se produjo en el marco de un desplazamiento funcionalmente vinculado al trabajo, por lo que podría acogerse la calificación de accidente *in itinere*.

Del mismo modo, cuando el accidente ocurre durante el trayecto entre el domicilio y un lugar distinto al habitualmente elegido por el trabajador para la ejecución de sus tareas, corresponde analizar si dicho desplazamiento estaba objetivamente motivado por exigencias laborales. En tales casos, como se señaló en relación con los escenarios de horario flexible, recae sobre la persona trabajadora la carga de acreditar que el trayecto respondía a una necesidad concreta derivada de la prestación de servicios. Solo así será posible sostener, conforme a los criterios interpretativos aquí desarrollados, que dicho accidente guarda la necesaria conexión fáctica y teleológica con la relación laboral.

Uno de los desafíos prácticos más relevantes en la gestión jurídica de los accidentes ocurridos en el contexto del trabajo a distancia es la determinación de la autoridad competente para calificar su carácter laboral. En Nicaragua, esta atribución se ejerce en sede administrativa por dos instancias diferenciadas, en función de la situación de afiliación del trabajador al régimen general del seguro social. Por un lado, si el trabajador se encuentra debidamente afiliado al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), corresponde a sus inspectores realizar la calificación de la contingencia conforme a las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y su reglamento.

Ahora bien, si el empleador incumple con la obligación legal de inscribir al trabajador ante el INSS, o bien si existiera una controversia respecto a la naturaleza jurídica de la relación laboral, la persona trabajadora puede acudir a los servicios de inspección del MITRAB, a fin de que se verifique, mediante actuación inspectiva, la existencia de indicios suficientes que acrediten la laboralidad del vínculo y, por consiguiente, del

¹²² GINÈS I FABRELLAS, A., *op. cit.* pág. 131, «Se consideran compatibles con el accidente *in itinere* interrupciones o desviaciones derivadas de responsabilidades familiares de cuidado, tales como el acompañamiento o recogida de hijos e hijas al colegio u otros espacios de cuidado».

accidente ocurrido. Incluso en los casos en los que el INSS hubiera denegado la calificación como accidente de trabajo, no existe impedimento legal para que el trabajador solicite al MITRAB una recalificación de la contingencia en virtud de la potestad inspectiva conferida por el ordenamiento jurídico laboral.

En vía judicial, una vez agotadas las instancias administrativas —ya sea ante el INSS o el MITRAB, con la tramitación de los recursos pertinentes—, corresponde a los jueces de trabajo y de la seguridad social resolver sobre la calificación definitiva del accidente conforme a lo establecido en el artículo 9, literal b), de la Ley 815/2012¹²³. Dicha disposición atribuye a estos órganos jurisdiccionales competencia para conocer asuntos relacionados con prestaciones, afiliación, inscripción y cotización al sistema de seguridad social. En segunda instancia, el conocimiento de los recursos de apelación recae en el Tribunal Nacional Laboral de Apelación (TNLA), conforme a lo dispuesto en el artículo 128 del citado cuerpo normativo.

Este entramado institucional, caracterizado por la concurrencia de competencias entre el INSS, el MITRAB y la jurisdicción laboral, exige una articulación efectiva entre los mecanismos administrativos y judiciales, a fin de garantizar una tutela adecuada y oportuna frente a las nuevas formas de riesgo que emergen en el trabajo a distancia¹²⁴. La ausencia de presunciones normativas específicas, sumada a las dificultades probatorias derivadas de la deslocalización del puesto de trabajo, plantea una urgente necesidad de fortalecer los criterios técnicos y jurídicos utilizados en la determinación del carácter laboral de las contingencias.

5. Conclusiones

La salud laboral y la seguridad en el trabajo son categorías jurídicas y sociales que, en América Latina, han evolucionado de forma heterogénea frente a los países industrializados, debido a factores históricos, económicos y políticos. En el caso de Nicaragua, la configuración normativa en materia de riesgos laborales responde a

¹²³ de 31 de octubre, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (La Gaceta Diario Oficial núm. 229 de 29 de noviembre de 2012).

¹²⁴ *Vid.*, AYERRA DUESCA, N. J., “Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 48, 2022, págs. 118.

lógicas institucionales centradas en modelos de protección fragmentarios y en muchos aspectos desactualizados, que se ven desbordados ante los desafíos que plantean las nuevas formas de organización del trabajo, particularmente el trabajo a distancia.

Pese a las diferencias existentes entre los ordenamientos jurídicos en cuanto a la forma de identificar, prevenir y mitigar los riesgos laborales, los principios que rigen la prevención de los daños derivados del trabajo mantienen una estructura común que permite una interpretación armónica entre sistemas. Esto se traduce en la necesidad de compartir conocimientos y experiencias sobre el alcance, las causas y las medidas para evitar los daños laborales, todo ello con el propósito de garantizar condiciones de trabajo seguras, equitativas y sostenibles.

En la actualidad, los riesgos laborales han adquirido un renovado protagonismo. La adopción de normas de prevención, fiscalización e inspección ha sido significativa, pero la irrupción de nuevas formas de trabajo en red, como el trabajo a distancia, ha desafiado los marcos regulatorios vigentes. Esta transformación exige repensar la cobertura y el alcance de la protección frente a los accidentes, sobre todo en entornos donde el control del empleador es difuso y la exposición a nuevos riesgos, como los psicosociales o ergonómicos, resulta más elevada.

El interés del trabajador por obtener la calificación favorable del accidente como contingencia laboral responde a la ventaja jurídica que ello supone. Esta calificación permite el acceso inmediato a las prestaciones del seguro social, sin exigencia de períodos de cotización previa, y con beneficios como la compatibilidad con otras rentas, la estabilidad en el empleo y el derecho al reingreso en condiciones de dignidad, incluso con ajustes razonables en casos de incapacidad parcial.

El trabajo a distancia, bajo sus múltiples denominaciones constituye una modalidad cuya implementación se ha acelerado de forma exponencial tras la pandemia. En Nicaragua, lo que prevalece es una forma de trabajo ejecutada desde el domicilio del trabajador, mediante el uso de TIC's y bajo supervisión remota, sin que exista aún un marco normativo específico que regule sus particularidades. La legislación vigente en materia de trabajo a domicilio resulta insuficiente y anacrónica frente a las demandas del trabajo digital y flexible.

A la fecha, Nicaragua carece de una regulación expresa sobre el trabajo a distancia. La normativa existente en la Ley 185/1996, referida al trabajo a domicilio, no recoge los elementos estructurales ni operativos de esta modalidad, lo que genera un vacío regulatorio. Cuando el legislador decida abordar esta materia, deberá garantizar, entre otros aspectos, los principios de igualdad de trato, voluntariedad y reversibilidad; la delimitación del tiempo de trabajo y los descansos; el derecho a la desconexión digital; el respeto a la privacidad; la adecuación del entorno de trabajo y la protección de los derechos colectivos.

En tanto no se dicte una legislación específica, recae sobre las autoridades administrativas y judiciales la responsabilidad de suplir los vacíos normativos a través de sus facultades de calificación e interpretación. Esto exige una actuación contextualizada, orientada por los principios pro operario, que considere las particularidades del trabajo deslocalizado y recurra a la figura de la causalidad indirecta como vía para reconocer la existencia de accidentes de trabajo aun en contextos de control difuso o flexible. En este marco, el análisis casuístico y la aplicación razonada del derecho se consolidan como herramientas fundamentales para garantizar una protección efectiva de los trabajadores en las nuevas realidades laborales del siglo XXI.

Bibliografía

- BOTTOS, A. V., *Teletrabajo su protección en el derecho laboral*, Buenos Aires, Cathedra Jurídica, 2008.
- DÁVALOS, J., *Derecho individual del trabajo*, 18ª ed., Ciudad de México, Porrúa, 2009.
- ESCOBAR LEDEA, Y. R., "Teletrabajo decente: el derecho a la seguridad y la salud como pilar fundamental. Una mirada en América Latina", *Cielo Laboral*, núm. 5, 2022.
- GARCÍA MURCIA, J., "El continuo desbordamiento y expansión del concepto de accidente de trabajo", en Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria. Tomo I*, Murcia, Laborum, 2020, 39-61.
- GARCÍA PIÑERO, N. P., "La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT", en Alzaga Ruiz, I., Sánchez

- Trigueros, C. y Hierro Hierro, F. J., (coords.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, 83-114.
- GARCÍA TORRES, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 1, 2022, 95-114.
- GINÈS I FABRELLAS, A., (coord.), *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., "La prevención y protección de riesgos laborales de las personas trabajadoras a distancia", *Teletrabajo*", en Alzaga Ruiz, I., Sánchez Trigueros, C. y Hierro Hierro, F. J., (coords.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, 497-534.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B., "Accidentes laborales de tráfico: nuevos retos en la prevención de riesgos laborales", en Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria. Tomo II*, Murcia, Laborum, 2020, pp. 423-441.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., VÍLCHEZ PORRAS, M., ÁLVAREZ ALCOLEA, M., DE VAL TENA, Á. y GUTIÉRREZ PÉREZ, M., *"Lecciones de seguridad social"*, 3ª ed., Madrid, Tecnos, 2013.
- HUMERES NOGUER, H., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo III*, Santiago, Jurídica de Chile, 2010.
- KAHALE CARRILLO, D. T., "Algunas consideraciones sobre el accidente de trabajo "in itinere", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 8, 2007, 143-157.
- LACAVEX BERUMEN, M. A. de la C., "¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 9, 2009, 89-118.
- LAM PEÑA, R. J., "La regulación del teletrabajo en Cuba", *Cielo Laboral*, núm. 12, 2021.
- LLANO SÁNCHEZ, M., "Las particularidades del trabajo a distancia", en García Murcia, J. (dir.), *El concepto del trabajador asalariado: notas legales y otros indicadores de origen jurisprudencial*, Madrid, Tecnos, 2023, 329-360.
- LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., "El accidente de trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 38, 2024, 65-88.

- LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS, R. P., "Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español", en Mella Méndez, L. (ed.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2015, 31-46.
- MONTOYA MEDINA, D., "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 243, 2021, 35-76.
- MORENO ROMERO, F., "Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo", en de los Cobos Orihuel F. y Thibault Aranda, X. (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, 473-502.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., "Accidente de trabajo y teletrabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 10, 2024, 185-192.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2016.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2020.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2020.
- OSEJO PINEDA, L. M., *Relaciones laborales atípicas en Nicaragua*, Managua, SENICSA, 2018.
- PASTOR MARTÍNEZ, A., "La normativa internacional como instrumento de articulación de las políticas legislativas nacionales en materia de representación de los trabajadores en el contexto del trabajo a distancia y del teletrabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 1, 2021, 474-498.

- PÉREZ PÉREZ, E., "La doctrina de la "ocasionalidad relevante" en la jurisprudencia española", *Tripalium, Justicia Social y Trabajo Decente*, vol. 5, núm. 2, 2023, 115-133.
- POQUET CATALÀ, R., "Accidente de trabajo in itinere en el teletrabajo: su difícil conjunción", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 4, 2017, 40-57.
- QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., "Concepto y modalidades del trabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo", en Alzaga Ruiz, I., Sánchez Trigueros, C. y Hierro Hierro, F. J., (coords.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, 161-190.
- RODRÍGUEZ CARDÓ, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 166, 2023, 139-170.
- ROMUALDI, E. E., "Teletrabajo: aspectos básicos", *Derecho Laboral y Seguridad Social*, núm. 23, 2020, 35-38.
- RUANO ALBERTO, S., "El accidente in itinere: una regulación pendiente de precisar", en Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria. Tomo I*, Murcia, Laborum, 2020, 509-526.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J., *La configuración jurídica del accidente de trabajo*, Murcia, Laborum, 2011.
- SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, Á., "Los principales retos del accidente de teletrabajo", en Asociación Española de Salud y Seguridad Social, *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria. Tomo II*, Murcia, Laborum, 2020, 327-334.
- SELMA PENALVA, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 134, 2016, 129-166.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., "Los confines del accidente laboral mediando desplazamiento", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. Extraordinario, 2021, 65-75.

- SIERRA BENITEZ, E. M., "La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo", en Mella Méndez, Lourdes, (ed.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2015, 209-242.
- SIERRA BENITEZ, E. M., "El trabajo a distancia y el teletrabajo", *Fiscal & Laboral*, 2019, 44-51.
- TODOLÍ SIGNES, A. y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á., "El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. La igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales como base para resolver los nuevos conflictos", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 37, 2023, 31-51.

Recursos electrónicos

- ALOISI, A. y DE STEFANO, V., "Actividades esenciales, trabajo a distancia y vigilancia digital. Estrategias para hacer frente al panóptico de la pandemia de COVID-19", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 141, núm. 2, 321-349, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12245>.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., "El accidente laboral en el trabajo a domicilio y el concepto 'zona de trabajo'", *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, núm. 3, 2023. DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00439.
- ASQUERINO LAMPARERO, M. J., "La protección del trabajador a través de la presunción legal de accidente de trabajo", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, núm. 2, 2021, 179-202. DOI: <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.09>.
- AYERRA DUESCA, N. J., "Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 48, 2022, 116-140. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23881>.
- CHIVA GÓMEZ, R., "Teletrabajo: hacia un modelo organizativo consciente", *elDiario.es*, 7 de mayo de 2020. Disponible en https://www.eldiario.es/tribunaabierta/Teletrabajo-modelo-organizativo-consciente_6_1024757523.html.

- GALA DURÁN, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2023. DOI: <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i01.05>.
- GÓMEZ, E., "Ergonomía en el teletrabajo y otros nuevos retos para la PRL", *Universitat Oberta de Catalunya*, 14 de junio de 2021. Disponible en <https://economia-empresa.blogs.uoc.edu/es/ergonomia-en-el-teletrabajo-y-otros-nuevos-retos-para-la-prl/>.
- IGARTUA MIRÓ, M. T., "Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 3, 2021, 175-212. DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.10>.
- MONTESDEOCA SUÁREZ, A., "La presunción "tiempo de trabajo" a efectos de la calificación de accidente de trabajo", *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 7, 2023, 207-223. DOI: <https://doi.org/10.24310/rejls7202316594>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio núm. 177, de 04 de junio de 1996, sobre el trabajo a domicilio. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "OIT: Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe", *Organización Internacional del Trabajo*, 06.1.21. Disponible en <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-al-menos-23-millones-de-personas-han-transitado-por-el-teletrabajo-en>.
- ROSENBAUM CARLI, F., "El teletrabajo: una regulación justa con adecuada protección", *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 10 de mayo de 2020. Disponible en <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/05/el-teletrabajo-una-regulacion-justa-con.html?m=1>.
- URIBE KAJAT, J. y JIMÉNEZ DE ALIAGA, K. M., "El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)", *Industrial Data*, vol. 24, núm. 1, 2021, 179-199. DOI: <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>.

VILLASMIL, Humberto, B. C., y Montt, G., "Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo", *Organización Internacional del Trabajo*, octubre de 2021. Disponible en https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf.

Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Trabajo a distancia y accidentes: criterios de calificación en el derecho nicaragüense

Cómo citar: Alemán-Madrigal, L. E. (2025). Trabajo a distancia y accidentes: criterios de calificación en el derecho nicaragüense. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 6(17), 7-78.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).