

La doctrina judicial en torno al accidente laboral de los teletrabajadores: un ejercicio de extrapolación

Judicial doctrine regarding teleworkers' work accidents: an extrapolation exercise

RUBÉN LÓPEZ FERNÁNDEZ

Universidad de Extremadura, España

Resumen:

El progreso de las TIC está revolucionando el mundo del trabajo hasta límites impensables hace apenas un par de décadas. La consolidación del teletrabajo es un hecho irreversible, y sorprende que ni la LTD, ni la LGSS ni ninguna otra hayan dispuesto elementos específicos de protección social para esta tipología tan particular de prestación de servicios. En este estudio se quiere analizar la que se considera la ausencia más notable en estos menesteres: un concepto adaptado de accidente laboral, habida cuenta de lo especial de sus aspectos temporal y locativo, que ya de por sí conllevan variadas interrogantes. Así las cosas, la doctrina judicial se está viendo obligada a resolver haciendo un ejercicio de extrapolación de las líneas interpretativas que el Tribunal Supremo ha desplegado sobre la accidentalidad sufrida por trabajadores presenciales. No obstante, y como derivación lógica, surge la pregunta de si todos los criterios empleados para resolver supuestos de siniestros tradicionales sirven también para el domicilio del teletrabajador, en tanto que territorio excluible al control patronal, a la labor de los servicios de prevención e incluso a la Inspección de Trabajo. Y, tirando de este hilo, cabe también cuestionarse si se debe extender la presunción de laboralidad, lo edificado sobre el accidente in itinere, sobre el accidente en misión o sobre la lesión cardiovascular a las cuatro paredes del hogar de la persona trabajadora. Aquí se recogen, pues, las respuestas que ha dado el intérprete judicial a las interrogantes que ya le han salido al paso, y para las que aún no ha tenido que abordar hay que conformarse, por el momento, con las conjeturas expuestas por los autores que han estudiado el tema con anterioridad.

Palabras clave: Teletrabajo, accidente de trabajo, accidente *in itinere*, presunción de laboralidad, nexo de causalidad

Abstract:

The progress of ICT is revolutionizing the world of work to unimaginable limits just a couple of decades ago. The consolidation of telecommuting is an irreversible fact, and it

is surprising that neither the Remote Work Law, nor the General Social Security Law, nor any other have established specific elements of social protection for this particular type of service provision. This study aims to analyze what is considered the most notable absence in these matters: an adapted concept of occupational accident, given the special nature of its temporal and locative aspects, which already raise various questions. Therefore, judicial doctrine is being forced to resolve by extrapolating the interpretative lines that the Supreme Court has deployed on the accidents suffered by on-site workers. However, as a logical consequence, the question arises of whether all the criteria used to resolve traditional accident cases also apply to the teleworker's home, as a territory excluded from employer control, the work of prevention services, and even Labor Inspection. And, following this thread, it is also worth questioning whether the presumption of work-relatedness, built on the "accident in itinere," the "accident on a mission," or the cardiovascular accident, should be extended to the four walls of the worker's home. Here, therefore, are the answers given by the judicial interpreter to the questions that have already arisen, and for those that have not yet been addressed, we must, for the time being, rely on the conjectures put forward by authors who have studied the topic previously.

Keywords: Telecommuting, work accident, *in itinere* accidente, presumption of employment, casual link.

Laburpena: IKTen aurrerapena lan-mundua iraultzen ari da, duela pare bat hamarkada pentsaezinak diren mugetaraino. Telelana finkatzea atzeraezina da, eta harrigarria da LTDk, GSLOk eta beste inork ez izatea gizarte-babeseko elementu espezifikorik zerbitzuak emateko tipologia berezi horretarako. Azterlan honetan, zeregin horietan absentziarik nabarmenena zein den aztertu nahi da: lan-istripuari buruzko kontzeptu egokitua, kontuan hartuta haren denbora- eta lokaltasun-alderdien berezitasuna, berez hainbat galdera dakartzatenak. Gauzak horrela, doktrina judiziala ebaztera behartuta dago, Auzitegi Gorenak langile presentzialek jasandako istripu-tasari buruz zabaldu dituen interpretazio-ildoak estrapolatuz. Hala ere, eta deribazio logiko gisa, galdera bat sortu da: ea ohiko ezbeharren kasuak ebazteko erabilitako irizpide guztiek telelangilearen bizilekurako ere balio duten, ugazaben kontrolerik, prebentzio-zerbitzuen lanetik eta Lan Ikuskaritzatik kanpo gera daitekeen lurralde gisa. Eta, hari horretatik tiraka, zalantzan jar daiteke, halaber, lanaren presuntzioa, in itinere istripuaren gainean eraikitakoa, misioan izandako istripuaren gainean eraikitakoa edo lesio kardiobaskularraren gainean langilearen etxeko lau hormetara zabaldu behar den. Hemen jasotzen dira, beraz, interprete judizialak eman dizkion erantzunak, aurrera atera zaizkion galderei, eta oraindik landu behar izan ez dituenek, oraingoz, gaia lehenago aztertu duten egileek azaldutako usteekin konformatu behar da.

Hitz gakoak: Telelana, lan-istripua, in itinere istripua, lan-presuntzioa, kausalitate-lotura.

1. ¿El teletrabajo está exento de riesgos?

El progreso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) está influenciando y moldeando el planeta de una manera incuestionable. Huelga decir que las relaciones laborales no son precisamente una excepción en esta metamorfosis. La que ha dado en llamarse Cuarta Revolución Industrial incide en todo tipo de vínculos interpersonales y, hoy día, un mero teléfono móvil posibilita casi llevar una oficina en el bolsillo del pantalón. Es más, la sucesión inacabable de dispositivos y actualizaciones digitales permite que determinados profesionales —sobre todo del sector servicios— realicen sus funciones cada vez más rápido y con más precisión sin necesidad de estar en el centro de trabajo.

En este siglo, las tareas digitales han sustituido a las artesanales como protagonistas del trabajo a domicilio. Es más, esta evolución ha movido al legislador a cambiar el nombre originario, acuñado para denominar a los modelos de producción manual en domicilios, por otro más amplio que abarca también a los fenómenos más presentes en la actualidad: el “trabajo a distancia” (Selma Penalva, 2016: 131). Conviene recordar — dado el objeto del presente artículo— que la diferencia principal entre teletrabajo y trabajo a domicilio es que, en este último, la empleadora puede continuar llevando un control intenso del desempeño de la persona trabajadora mediante herramientas de monitorización remota que registran la cantidad de operaciones realizadas, el tiempo utilizado en estas, las paradas, los errores y demás datos de relevancia; a diferencia de aquel, en el que sólo se exigía la entrega del producto encomendado en el tiempo, la forma y la calidad pactada.

Como se sabe, dichos cambios ya se venían fraguando antes de la crisis sanitaria por COVID-19 y sus consiguientes medidas de distanciamiento social¹. Ya desde comienzos de la crisis económica 2008-2015, el teletrabajo experimentó cierto auge orientado en reducir los costes fijos relacionados con el arrendamiento y mantenimiento de inmuebles. También se utilizó para otorgar a las personas trabajadoras posibilidades de conciliación entre sus vidas laboral y familiar, ahorrándoles gastos y tiempos de desplazamiento. Hoy se concibe también como una forma de prestación de servicios que contribuye a la reducción de los efectos del cambio climático. Pero, ciertamente, la transformación se aceleró con la mencionada pandemia, ante la necesidad inevitable de aislarse y desempeñar funciones desde casa sirviéndose de elementos tecnológicos. Las TIC pasaron a protagonizar tanto la forma de relacionarse como el ejercicio de las actividades profesionales y educativas. Y desde entonces hasta hoy, con base en esas mismas posibilidades tecnológicas, son muchas las personas trabajadoras que continúan desempeñando funciones no necesariamente en el centro de trabajo y no necesariamente durante un horario rígido o tradicional (López Fernández, 2023: 878).

¹ Un estudio realizado por el Banco de España reveló que en torno al 80% de las empresas encuestadas había implementado fórmulas de teletrabajo durante la pandemia. Con anterioridad, la presencia del teletrabajo en España resultaba testimonial, no pasando del 7'5% en 2018, por ejemplo, y muy alejada de otros estados europeos como Suecia, Dinamarca o Países Bajos. Véase a (Brindusa, Cozzolino y Lacuesta, 2020: 3).

Según Eurostat (2022), el porcentaje de teletrabajadores en España pasó del 4'25 % al 15'5 % en 2021.

No cabe duda de que todo ello, utilizado de manera proporcionada, conlleva los citados beneficios en materia de conciliación y ahorro de costes, además de disminuir los riesgos asociados al mero desplazamiento casa-trabajo-casa; pero no extingue las posibilidades de sufrir accidentes o dolencias de índole profesional. Por eso sorprende sobremanera que el legislador no haya dedicado la menor previsión a este respecto en materia de protección social².

Así las cosas, el teletrabajo —como subtipo del trabajo a distancia³— no está exento de los riesgos psicosociales asociados al no ejercicio del derecho a la desconexión digital, a la sobrecarga o al aislamiento consustancial a esta modalidad de prestación de servicios; no está exento de los riesgos de carácter ergonómico por posturas forzadas o movimientos repetitivos; no está exento de los riesgos oculares vinculados al uso prolongado de pantallas de visualización de datos (PVD); de los problemas de salud asociados al sedentarismo ni tampoco de los riesgos de sufrir accidentes *in itinere* o en misión. Por eso extraña el mutismo del legislador, especialmente en lo que respecta al concepto de accidente laboral, en la medida en que va a seguir generando una abundante litigiosidad que en parte hubiera podido evitarse.

El hecho de que el teletrabajo sea, en términos generales, más seguro que el trabajo presencial —baste referir las mínimas posibilidades de sufrir un daño *in itinere* o la reducida peligrosidad de las actividades digitalizadas— no obvia la constatación de que desempeñar funciones desde casa aumenta las posibilidades de realizar más horas de las acordadas en contrato⁴. Dos motivos pueden explicarlo. El primero de ellos es que los medios tecnológicos permiten trabajar desde cualquier sitio y a cualquier hora, desdibujando los límites entre horario de trabajo y vida personal, especialmente si estos dispositivos se utilizan además para aspectos personales o incluso son propiedad del

² Para García Torres (2022: 96), la implementación forzosa y precipitada llevada a cabo para contener la expansión de los contagios se tradujo en un desequilibrio entre empresas y empleados, entre derechos y obligaciones, pues la situación de emergencia no permitió una regulación premeditada que considerara todos los aspectos que abarca esta modalidad de organización laboral. Y todavía hoy, cuando ya se sabe que el teletrabajo no va a ser un elemento coyuntural, sino que está llamado a quedarse en el mercado de trabajo, se requiere un esfuerzo legislativo considerable.

³ Podría definirse como “el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound y OIT, 2019).

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, se trata de “una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en el cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. De ahí, se podrían señalar como características básicas la utilización de las nuevas TIC y un lugar de prestación de servicios que no coincide con el espacio físico de la empresa. Algún autor doctrinal ha considerado la existencia de un tercer elemento caracterizador: el organizativo, como forma de liberación del trabajador respecto de los límites espaciales y temporales. Léase, por ejemplo, a Aragón Gómez (2010: 334). Cfr. con el art. 2 LTD.

Su antecedente más lejano podría considerarse el denominado *telecommuting*, que fue puesto en práctica en Estados Unidos, durante los años 70, para optimizar el consumo de recursos no renovables. Los empleados desempeñaban funciones desde casa mediante un enlace electrónico a la sede corporativa, ahorrando así desplazamientos al centro de trabajo.

⁴ Según Infojobs (2021), con anterioridad al inicio de la pandemia los profesionales que no desconectaban representaban un 62,5%. En junio de 2021 las personas que afirmaban responder a llamadas o *e-mails* fuera de su jornada pactada había ascendido al 82%. Si se restringe el dato a los directivos/gerentes, un 93%.

Por su parte, la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo de 2022 arroja que un 41% de las personas trabajadoras van más allá y dedican parte de su tiempo de descanso a cumplir con las exigencias del trabajo.

profesional. De otro lado está la concepción empresarial de que, por el hecho de dar al operario la flexibilidad de realizar funciones desde su domicilio y bajo determinado margen horario, se le puede tener a disposición más allá de los tiempos pactados, ignorando los mandatos de la LTD y la LOPDP en lo atinente al derecho a la desconexión tecnológica⁵. Lo anterior desemboca en un aumento de las dolencias de carácter psicosocial, que —no pudiendo ser objeto de este estudio— podrían sintetizarse en el tecnoestrés, la tecnoadicción, la fatiga informática o el *burnout*⁶.

En semejantes circunstancias, determinar qué contingencia es profesional y cuál no plantea verdaderos problemas, y la dificultad reside en lo particular del escenario de la prestación de servicios, esto es, el domicilio del teletrabajador, tan escurridizo al control patronal, al desempeño de los servicios de prevención de riesgos y a la acción de la Inspección de Trabajo. Y la ausencia de toda previsión en lo atinente al accidente de trabajo por parte de la LTD y del RD-Ley 29/2020⁷ genera una incertidumbre que, en opinión de quien escribe, va a perdurar hasta que el TS se vea en la obligación de resolverla o el legislador se decida a introducir alguna pauta en el art. 156 LGSS respecto a cómo se debe encauzar la compleja casuística que ya de por sí implica el este concepto.

No parece muy probable que ello venga de la mano del legislador, así que serán los tribunales quienes continúen asumiendo el cometido de extrapolar al plano del teletrabajo todos los componentes con los que se ha ido construyendo el art. 156 LGSS, sobre todo en lo tocante a su apartado 3, así como la jurisprudencia emitida a lo largo de más de un siglo, en atención siempre a las circunstancias de cada supuesto. Por lo pronto cabe anticipar que, para los daños sucedidos intramuros del domicilio del trabajador, las posibilidades de constatar la veracidad de su relato serán nulas allí donde no exista implementación de las herramientas digitales utilizadas para el registro de la jornada laboral. En su ausencia, parece que la doctrina judicial va a seguir interpretando de manera flexible estas cuestiones⁸.

La laboralidad o no de un siniestro no es una cuestión que pueda tomarse a la ligera, por cuanto el sistema de Seguridad Social protege más a las contingencias profesionales que a las comunes: el no requerimiento de un periodo de carencia, la aplicación del alta de pleno derecho, una mayor cuantía de la base reguladora de las prestaciones, porcentajes aplicables más altos, indemnizaciones a tanto alzado para los casos de viudedad y orfandad o, de mediar infracción en materia preventiva, la imposición de un recargo de prestaciones. Y para simplificar el control de la actividad de las personas teletrabajadoras

⁵ Arts. 88 y 18 respectivamente.

⁶ Sobre el tema puede leerse, por ejemplo, a Montoya Medina (2021: 6-11), o a Corrêa Gomes Cardim (2023: 419 y ss.).

⁷ De 29 de septiembre, sobre medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionado por la COVID-19.

⁸ Sin ánimo de exhaustividad, Igartua Miró (2021: 202), Moreno Romero (2021: 476-487).

puede servir el art. 7 LTD, en tanto que dispone el contenido a plasmar en los acuerdos de trabajo a distancia, del que se quieren destacar a este punto sus letras a), c), f) y h)⁹.

No obstante, el concepto de accidente laboral nació y se fue conformando en un entorno tradicional de prestación de funciones: la agricultura, la fábrica, la mina, la obra de construcción. Baste pensar en la España de alumbra a la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900. Concretamente en lo atinente a la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS, los parámetros de tiempo y lugar de trabajo constituyen un concepto jurídico que se apoya en elementos estáticos, comprobables y acreditables, pensados para aportar criterios ciertos en la mayoría de supuestos de hecho. Pero este planteamiento no vale cuando el daño laboral acaece en un espacio protegido por el derecho a la inviolabilidad del domicilio, pues los rudimentos del concepto de accidente de trabajo son difícilmente trasladables —tal vez imposibles— a un escenario en el que se funciona con premisas muy distintas (Rodríguez Cardo, 2023: 141; Núñez-Cortés Contreras, 2024: 186; Escolano Martínez, 2023).

2. Las obligaciones preventivas de las empresas con teletrabajadores

Para responder al mandato del art. 40.2 CE¹⁰, la LPRL dispone que las personas trabajadoras ostentan el derecho “a una protección eficaz en materia de seguridad y salud”, y que ello implica un consiguiente deber de protección por el que el empleador debe “garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (art. 14). Casi sobra decir que su tenor viene expresado en términos universales, lo cual se une a la previsión de que el teletrabajador goza de los mismos derechos y obligaciones que un trabajador presencial¹¹. Como lógica

⁹ “a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

(...)

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

(...)

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

(...)

h) Medios de control empresarial de la actividad”.

Adviértase que la letra f) habla de “lugar de trabajo” en singular, estableciendo que la prestación de servicios no podrá desempeñarse en distintos sitios como, tal vez, una segunda residencia del teletrabajador; y ello reduce las posibilidades de reclamar la consideración de un accidente *in itinere* o en misión si el empleado no se ciñe a respetar escrupulosamente como única la ubicación para la prestación de servicios especificada en el acuerdo de trabajo a distancia. De otro lado, y en lo que respecta a los “medios de control empresarial de la actividad”, resulta crucial la implementación de elementos tecnológicos que lleven el registro horario de manera fidedigna, para intentar determinar qué daños se han podido producir dentro de los parámetros que establece el art. 156.3 LGSS, esto es, tiempo y lugar de trabajo. Al margen de ello, procede adelantar que la jurisprudencia no viene entendiendo, a estos efectos, que el lugar de trabajo se circunscriba a la “zona habilitada para la prestación de servicios”, sino que cabe aplicar por analogía lo construido para con los accidentes presenciales acaecidos en otras estancias como el comedor, la cocina o el cuarto de baño, siempre que guarden una mínima relación con el trabajo.

Sobre el alcance de la presunción de laboralidad puede leerse, entre muchos, a García Murcia (2020: 39-60), o a Alonso Olea y Tortuero Plaza (2002: 45 y ss.).

¹⁰ Los poderes públicos velarán “por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”

¹¹ Véase el art. 8 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, o el art. 4 LTD.

consecuencia, el empresario debe evaluar los riesgos asociados a las actividades desempeñadas en régimen de teletrabajo, planificar y aplicar las medidas preventivas dirigidas a combatirlos, dar a estos profesionales una formación suficiente y adecuada o pasarles reconocimientos médicos específicos.

En lo atinente a la evaluación de riesgos —que, como se sabe, ha de prestar mucha atención a los factores psicosociales y ergonómicos asociados a una organización inadecuada del trabajo—, la LTD restringe el análisis del técnico al exacto puesto en que se ubique la persona teletrabajadora, ignorando el resto del inmueble en que tenga lugar la realización de las tareas a distancia. Efectivamente, su art. 16.1 dispone que la evaluación del puesto debe circunscribirse a la “zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”. Por extensión, la responsabilidad empresarial en materia de accidentes de trabajo se ceñiría a lo acontecido en el espacio estrictamente señalado en el acuerdo de trabajo a distancia¹². Ello no significa que los daños sufridos en otros lugares del inmueble se excluyan del radio de acción del art. 156.3 LGSS. En lo atinente a la toma de datos en el domicilio de un teletrabajador, la presencialidad del técnico en prevención estará supeditada a la autorización del propietario. Sin ella, el profesional del servicio de prevención de riesgos sólo podrá realizar la recogida de datos mediante comunicación telefónica o videoconferencia, pasando al trabajador a distancia un cuestionario elaborado a tal efecto y entregando una información que habrá de contener pautas sobre desconexión digital, higiene postural o implicaciones vinculadas a la actividad sedentaria (López Fernández, 2024: 70).

Respecto a la planificación de la actividad preventiva, se deben destinar esfuerzos a promover el pleno ejercicio del derecho a la desconexión tecnológica, en aras de mantener los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio. Para ello se habría de disponer de las herramientas tecnológicas destinadas a garantizar que los empleados no sean contactados más allá del horario plasmado en contrato —salvo en las situaciones excepcionales previstas—, así como desplegar acciones formativas y de concienciación entre las plantillas sobre los efectos dañinos vinculados a un uso desproporcionado de las nuevas tecnologías¹³.

Identificado un riesgo relacionado con el uso prolongado de PVD, el RD 488/1997 requiere al empresario a adoptar “las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible”. A este punto, las acciones consisten en el control y disposición de los tiempos frente a la PVD, para lo que la norma indica la conveniencia de alternar la exposición con otras tareas o prever pautas de descanso;

¹² Precepto que para Montesdeoca Suárez (2023b: 174-175) choca frontalmente con la previsión del art. 16.2 LTD, que pesa sobre la empresa respecto a la obtención de “toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto a sus resultados”.

¹³ También cabe dirigir esfuerzos a combatir la sensación de aislamiento experimentada por muchos de estos profesionales, buscando mejorar los sentimientos de pertenencia a un grupo social cohesionado. Y ello puede conseguirse involucrándoles en el proceso de selección y compra de herramientas o dispositivos tecnológicos, o planificando actividades de formación según los requerimientos del puesto y las preferencias del trabajador.

siendo beneficioso que el profesional gestione estos menesteres, así como su horario de comidas (López Fernández, 2023: 899-890).

Volviendo al objeto de este estudio, la inobservancia de tales medidas de prevención incrementa el riesgo de sufrir dolencias oculares, insomnio, dolores de cabeza, ansiedad, trastornos alimentarios, *tecnofatiga*, *tecnoadicción* o, sin ánimo de exhaustividad, el síndrome del quemado. Y para que estos daños reciban la consideración de contingencia profesional se tendrán que superar las complejidades probatorias inherentes al concepto de enfermedad del trabajo (art. 156.2.e) LGSS) o disponer de elementos al menos indiciarios de que la manifestación repentina de un daño —por ejemplo ictus, angina de pecho o infarto— ha sucedido en tiempo y lugar de trabajo¹⁴.

Ahora bien, las Mutuas, el INSS y el juzgador social tienen muy complicado dilucidar si la persona teletrabajadora dice la verdad o pretende colocar el acaecimiento de un daño dentro de las coordenadas locativa y temporal previstas contractualmente habiéndose producido en realidad fuera. En este sentido, ayudaría a la determinación de qué es accidente laboral y qué es accidente doméstico —o tal vez deportivo— que la empresa hubiera implantado medios digitales para monitorizar el desempeño remoto de sus teletrabajadores domiciliarios. Y a este punto cabe recordar la obligatoriedad de que se lleve a cabo al menos un registro horario del inicio y final de jornada, que a propósito de lo ahora comentado podría ser suficiente.

Tampoco es cuestión ligera para las empresas el comprobar que la persona teletrabajadora está acatando las medidas de salud laboral señaladas por el servicio de prevención de riesgos, en aras de no resultar responsable *in vigilando* de cualquier daño relacionado con la actividad profesional. Aunque aquí sí está en manos del empresario exonerarse de responsabilidad, en la medida en que deje constancia de cuantas medidas de precaución haya realizado o comunicado al operario, por escrito y con su firma. En este sentido, la empresa debería recoger y conservar documento cumplimentado por el teletrabajador en todo lo referente a la entrega de EPIs —de haberlos—, equipos o mobiliario, información de protocolos, manuales de instrucciones, renunciaciones a reconocimientos médicos, requerimientos de asistencia a acciones formativas o cualquier

¹⁴ No está de más mencionar que la NTP 1.122 “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) I: nuevas formas de organización del trabajo”, contiene un listado no exhaustivo de factores de riesgo psicosocial vinculados al uso inadecuado y no planificado de las TIC, y que podría sintetizarse en las siguientes:

- Prolongación de la jornada laboral y realización del trabajo en horarios inusuales debido a la conectividad permanente.
- Dificultad en la conciliación de la vida profesional y la familiar.
- Incremento de las interrupciones en el desempeño de la actividad laboral, especialmente por el uso del correo electrónico.
- Asincronismo temporal para interactuar con compañeros ubicados en países con diferentes usos horarios.
- Cultura de empresa sin una política precisa sobre la promoción de los trabajadores a distancia, lo cual se traduce en un aumento de la competitividad y la realización de tareas extemporáneas para adelantar trabajo, sin informar ni a compañeros ni a superiores.
- Ausencia de políticas de concienciación sobre el uso inadecuado de las TIC por parte de la empresa.

También resulta de interés la NTP 1.165: “Teletrabajo: Criterios para su integración en el sistema de seguridad y salud en el trabajo”.

otra indicación de índole preventiva¹⁵. Así pues, en el supuesto de que un trabajador a distancia, que no consiente la realización de evaluaciones presenciales, ignore las instrucciones en materia salud laboral y acabe sufriendo un daño, el empresario quedaría eximido de responsabilidad o no según lo riguroso que haya sido en lo atinente a informar y dejar constancia de las obligaciones a las que haya dado cumplimiento¹⁶.

En efecto, si el teletrabajador domiciliario se negara a acatar dichas medidas, o simplemente hiciera caso omiso a los requerimientos de cumplimentar los formularios que se le indican, el empresario debería actuar de manera que pudiera demostrar, acaecido un siniestro, que facilitó al profesional en cuestión los elementos y la información preventiva por diversas vías. A saber: *email*, SMS, testimonio del técnico del servicio de prevención, del director de recursos humanos o de algún compañero. Desde luego cabría también, tras incumplimientos repetidos, practicarle un despido disciplinario vía art. 54.b) ET, esto es, por “indisciplina o desobediencia en el trabajo”.

Aún en el terreno de las conjeturas, cabe preguntarse qué pasaría si el teletrabajador desobediente terminara accidentándose en tiempo y lugar de trabajo. ¿Se trataría de imprudencia temeraria, quebrando el nexo de causalidad del art. 156.1 LGSS, o se quedaría en imprudencia profesional y prevalecería la consideración de accidente de trabajo? Quien escribe opina que habría imprudencia profesional, pues el supuesto aquí planteado está lejos de encajar en el “desprecio del instinto de conservación” o en el “peligro de inseguridad en el que [el trabajador] volitivamente se sitúa y de la probable desgracia que está en condiciones de sufrir al situarse voluntaria y conscientemente en dicho trance”¹⁷.

Y, por último, ¿serían válidas las disposiciones de un contrato, acuerdo de trabajo a distancia o convenio que plasmara un compromiso de la persona teletrabajadora de consentir la entrada en su domicilio para proceder a la toma de datos presencialmente y/o a comprobar el cumplimiento de las medidas encomendadas? Desde aquí se entiende que no, en tanto que estas cláusulas no podrían bajo ningún concepto primar sobre derechos fundamentales tan sensibles como la inviolabilidad del domicilio o la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Por tanto, estas previsiones serían nulas en el momento en

¹⁵ Véase el art. 96.2 LRJS, por cuanto indica que “en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad”. Esta norma es, según la jurisprudencia, acorde con el principio de facilidad probatoria, en tanto que la figura del empresario controla la actividad que despliega y posee la información sobre su desarrollo. Véase la STS de 19 de noviembre de 2008 (nº 1118/2008).

¹⁶ Para Rodríguez Cardo (2023: 165), no existen posibilidades reales de que el empleador controle el cumplimiento de las indicaciones preventivas por parte del teletrabajador domiciliario. La empresa carece, en términos generales de posibilidades de control, medición y evaluación de la efectividad de las medidas requeridas y de su adecuado mantenimiento. A modo ilustrativo, tampoco parece razonable pretender que el RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, entre otros, sea aplicado a rajatabla, en tanto que no cabe imponer en un domicilio particular la presencia de un extintor de incendios, la existencia o funcionalidad de salidas de emergencia —que tal vez ni podrían instalarse técnicamente por razones de infraestructura— o el cambio del mobiliario o los elementos decorativos que pudieran generar un riesgo.

¹⁷ STSJ del País Vasco, de 6 de febrero de 2007 (nº 335/2007).

Sobre la imprudencia del trabajador accidentado, léase a Pérez Capitán (2018).

que el titular del domicilio se arrepintiera del consentimiento otorgado, no pudiendo esto acarrearle represalia alguna¹⁸.

3. La extrapolación del concepto de accidente de trabajo a las situaciones de teletrabajo

La ya referida inexistencia de una definición o pauta concreta en la LTD obliga al intérprete social a acudir al art. 156 LGSS para determinar qué debe considerarse accidente laboral y qué no. Para los siniestros acontecidos en el contexto del teletrabajo la cuestión pivota alrededor de dos piezas fundamentales de dicho precepto: el nexo de causalidad y la presunción de laboralidad. Respecto de la primera, el apartado 1 del art. 156 LGSS concibe como accidente de trabajo a “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Y este requisito de causalidad trabajo-lesión —como sabe el lector— viene siendo interpretado por el Alto Tribunal de manera indirecta y expansiva, bastando que el daño tenga cierta relación de ocasionalidad con la actividad profesional¹⁹; hasta el extremo de entender que la expresión “con ocasión” convierte al trabajo en una suerte de *conditio sine qua non* para que haya accidente laboral, más que en una causa en sentido estricto²⁰. Eso sí, salvo que se pruebe de forma inequívoca la quiebra de todo nexo causal²¹.

La otra pieza fundamental es la contenida por el apartado 3 del precepto, en tanto dispone que “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”. Presunción *iuris tantum* que para entrar en juego exige al accidentado —o a sus derechohabientes— acreditar que el daño ha tenido lugar donde se desempeñaban funciones y durante el tiempo pactado contractualmente²². Así, corroborado esto, quien pretenda oponerse a los efectos de la presunción habrá de cargar con la prueba de que no hay nexo causal.

Todo lo anterior abarca no sólo a accidentes *stricto sensu* o a dolencias acontecidas por la acción súbita de un agente externo, sino además a las lesiones o alteraciones de procesos vitales que puedan dar la cara en el trabajo, como “el daño corporal procedente

¹⁸ De la misma opinión, sin ánimo de exhaustividad, Montoya Medina (2021: 28-29), Moreno Romero (2021: 493-497), Sevilla Sánchez (2023: 2) o Selma Penalva (2016: 146-148).

Para González Díaz (2022: 134-136), no estaría justificada la negativa a la entrada en el domicilio por parte del trabajador en los supuestos en los que el servicio de prevención considere precisa la recogida presencial de datos. Ello porque frente a la inviolabilidad del domicilio se encontraría también “el derecho fundamental a la vida y la integridad física que debe defender el empresario y frente al que podrá el trabajador exigirle responsabilidades”. Se plantearía, pues, un conflicto entre ambos derechos fundamentales en el que, según el autor, debería priorizarse el derecho a la vida y la integridad física, dado el ámbito laboral en el que se estaría debatiendo y dada la apuesta del legislador al confeccionar una normativa garantista a la que los tribunales han otorgado una naturaleza cuasi objetiva.

¹⁹ Para la STS de 25 de abril de 2018 (nº 442/2018), por ejemplo, procede la calificación de accidente de trabajo cuando “de 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”.

²⁰ Entre otras, la STS de 23 de junio de 2015 (nº 4364/2015).

²¹ Esta definición legal se completa con la lista de situaciones que añade el punto 2, las que excluye el punto 4, y las que no impiden su calificación para el punto 5.

²² Sobre el tema, y sin ánimo de exhaustividad, Grijalbo Fernández (2024).

de herida, golpe, o enfermedad y más ampliamente cualquier daño o perjuicio, (...) no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico”²³. Lo cual significa que la presunción no se quiebra porque la dolencia tenga origen común o se padeciese con anterioridad, ni tampoco por haber antecedentes o por manifestarse síntomas antes de empezar a desempeñar funciones, pues lo que se tiene en cuenta para la calificación del accidente y su consiguiente acción protectora es la acción del trabajo y las condiciones en las que se presta como desencadenantes o coadyuvantes de la crisis padecida (Ayerra Duesca, 2022).

En atención a estos razonamientos, el TS ha entendido como tiempo de trabajo ciertos intervalos o espacios en los que el profesional no se encuentra estrictamente en su puesto, pero sí realizando acciones preparatorias o necesarias para su desempeño. Y a este respecto ha sido tan flexible en la consideración de qué debe ser tiempo de trabajo que ha llegado a abarcar accidentes producidos sin más en el centro de trabajo²⁴.

En efecto, la operación que vienen realizando jueces y tribunales en estos menesteres es una suerte de trasvase o extrapolación de las referidas construcciones interpretativas al domicilio particular del teletrabajador. Y el ejercicio viene dificultado por el hecho de que este pueda decidir en qué lugar quiere desempeñar sus funciones y, más aún, por contar con la flexibilidad horaria que otorgan las nuevas tecnologías (Lahera Forteza, 2021: 167). Ello pese a que hayan de concretarse estas coordenadas en el acuerdo de trabajo a distancia y pese a que se deba disponer de control horario para registrar de manera fehaciente el comienzo y el final de la jornada de trabajo²⁵. A grandes rasgos, se podría afirmar que la complejidad se acentúa o va a menos según la mayor o menor flexibilización de las coordenadas tiempo y lugar de trabajo (Aguilera Izquierdo, 2023: 5).

Retomando el concepto legal del apartado 1 del art. 156 LGSS, doctrina y jurisprudencia han comulgado con que viene conformado por tres elementos: lesión corporal, trabajo por cuenta ajena y nexo causal. Y en intentar conectarlos con la realidad práctica de las personas teletrabajadoras se van a ocupar los siguientes subapartados.

3.1. Lesión corporal

Se ha referido con anterioridad que la expresión “lesión corporal” no se limita al daño sufrido estrictamente de manera súbita y violenta por un agente externo, a pesar del adjetivo. La labor interpretativa del TS ha abarcado también a las patologías funcionales, sensoriales o psíquicas que tengan etiología laboral. Por consiguiente, también son lesión corporal las dolencias de aparición repentina que se desencadenen en espacio y tiempo de trabajo. Con base en la presunción del art. 156.3 LGSS, el ámbito protector del accidente

²³ Véase la STS de 24 de octubre de 2014 (nº 9936/2014).

²⁴ STS de 4 de octubre (nº 7245/2012).

²⁵ Recuérdese que el art. 7 LTD dispone como contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, entre otros aspectos: el horario y las reglas de disponibilidad, el porcentaje y distribución del trabajo presencial y a distancia, el centro de trabajo de adscripción, el lugar de trabajo elegido o los medios de control empresarial de la actividad.

laboral abarca a los ictus, los infartos de miocardio, las embolias o las anginas de pecho, por ejemplo; incluso en los supuestos en que acontezcan fuera del tiempo y del lugar de prestación de servicios, aunque aquí la prueba correría a cargo del empleado o sus derechohabientes.

De otro lado, el concepto alcanza también a las patologías de desarrollo lento. Desde los años inmediatamente posteriores a 1900, el TS entendió que en el accidente de trabajo caben las enfermedades evolutivas que tuvieran origen en la actividad desempeñada por cuenta ajena, como la disminución paulatina de visión derivada de intoxicación por plomo²⁶. A este punto, la expansión exegética del Alto Tribunal viene hoy plasmada en el tenor del art. 156.2.e) LGSS, que acoge a las dolencias no incluidas en la lista del RD 1299/2006²⁷ que “contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

En último lugar, las enfermedades psicosociales podrían encajar en este mismo precepto y ser catalogadas como accidente laboral, aun cuando no represente el trabajo su causa exclusiva, siempre que sea esta la principal o preponderante²⁸. Sería por ejemplo el caso del síndrome del quemado, de una depresión reactiva por acoso o de una crisis de ansiedad. Como se sabe, estas dolencias tienen un incuestionable componente multifactorial —genética, situación familiar, social— y, por extensión, una interpretación estricta del precepto haría imposible su determinación como contingencia profesional²⁹.

Habrà de convenirse, pues, en que la expresión “lesión corporal” no representa singularidad alguna desde la perspectiva del teletrabajo. Aun así, y como sucede con independencia de la actividad y del régimen de prestación de servicios, la tipología del daño padecido podrá constituir en sí misma un indicio de laboralidad en función de la profesión que se desempeñe (Moreno Romero, 2021: 490).

3.2. Trabajo por cuenta ajena

En segundo término, la consideración de accidente laboral exige que el profesional que sufre la lesión lo sea por cuenta ajena. Más concretamente, quedan comprendidos en su marco protector quienes realicen labores bajo las cinco notas expresadas en el art. 1.1 ET³⁰. Y, con base en la teoría del riesgo y su posterior socialización, por la actualización de un daño debe responder aquel que se enriquece del trabajo del accidentado, cosa que hará normalmente mediante los seguros sociales.

²⁶ STS de 17 de junio de 1903.

²⁷ De 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

²⁸ Por ejemplo, la STS de 14 de abril de 1988 (nº 2607/1988).

²⁹ Piénsese, por ejemplo, en un supuesto de depresión causada por acoso en el trabajo que se solapa en el tiempo con otra experiencia vital traumática (una ruptura sentimental o el fallecimiento de un familiar). Para Sánchez Pérez (2021: 134), en tales circunstancias, la mera hipótesis de que una persona trabajadora pueda demostrar la exclusividad de la causa laboral resulta tan ilusorio como inviable.

³⁰ Como se sabe, el trabajo personal, dependiente, voluntario, por cuenta ajena y retribuido.

Casi sobra decir que lo anterior también vale para quienes son contratados al servicio de la Administración adscritos al Régimen General; así como para las relaciones laborales de carácter especial, como por ejemplo los empleados domésticos, los deportistas profesionales o los altos directivos.

Tampoco esta segunda pieza del concepto representa muchas dificultades a la hora de trasplantar al plano del teletrabajo las exégesis realizadas para con los siniestros producidos presencialmente.

3.3. Nexo causal

Las dos piezas anteriores quedarían deslavazadas sin el conocido nexo de causalidad del concepto. Estos elementos deben venir ensamblados “con ocasión” o “por consecuencia”, lo que a ojos del Alto Tribunal puede venir como una conexión apreciada de manera directa entre el trabajo y la lesión, o bien como una circunstancia sin la cual el siniestro no hubiera podido tener lugar³¹. Ahora bien, el TS estableció que, pese a no requerirse que la actividad profesional sea la causa absoluta y directísima del accidente, “el nexo causal no debe estar ausente en ningún caso”³².

Desde esta perspectiva se ha considerado contingencia laboral, por ejemplo, el accidente acaecido durante la pausa para la comida dentro del centro de trabajo, pese a estarse fuera del horario pactado³³; el infortunio sufrido en los vestuarios de la fábrica³⁴; el de un empleado que realiza tareas de mantenimiento en un tren y sufre un ictus mientras pernoctaba en este³⁵; o el de una trabajadora que se hizo un esguince cuando se encontraba tomando café en un bar cercano a la empresa en donde prestaba servicios durante sus 15 minutos de pausa³⁶. Y la duda que cabe plantearse es si esta doctrina podría extrapolarse a los supuestos de teletrabajo domiciliario; duda a la que desde aquí se responde que sí³⁷.

Conociendo la amplitud con la que el juzgador social concibe la ocasionalidad, resulta obvio que el nexo de causalidad va a resultar el elemento que plantee más dudas respecto de los accidentes sucedidos entre las cuatro paredes del domicilio desde el que se teletrabaja. Es más, cierto sector doctrinal ha considerado que extender la laxitud interpretativa de la ocasionalidad a los infortunios producidos en el domicilio del

³¹ STS de 24 de febrero de 2014 (nº 1797/2014).

Se considera, pues, accidente de trabajo tanto el que tiene en la actividad profesional su causa real como aquel en el que el trabajo es “el *quid* u ocasión que pone la causa en condiciones de producir sus efectos, sin lo cual la causa no llegaría a ser causa” (Alonso Olea y Tortuero Plaza, 2002: 69).

³² STS de 24 de enero de 2014 (nº 451/2014).

³³ *Ibidem*.

³⁴ STS de 4 de octubre de 2012 (nº 7245/2012).

³⁵ STSJ de Asturias, de 17 de abril de 2015 (nº 933/2015).

³⁶ STS de 20 de abril de 2021 (nº 415/2021).

³⁷ Para Todolí Signes y Martín-Pozuelo López (2023: 35), los motivos para calificar estos supuestos como accidente laboral son tres: “1) existencia de un enlace directo y necesario entre el hecho lesivo y el tiempo y lugar de trabajo; 2) inexistencia de la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída; y 3) la salida del centro de trabajo responde a una actividad habitual, social y normal en el mundo del trabajo. (...) El hecho de que el centro de trabajo coincida con el domicilio de la persona trabajadora no supone, en ningún caso, la obligación de que esta se encuentre encerrada en su domicilio durante la totalidad de la jornada. Así, del mismo modo que es admisible una pausa durante el trabajo en el centro de la empresa, saliendo a la calle, debería ser totalmente admisible esta misma situación en el teletrabajo”.

teletrabajador sería como mínimo cuestionable, si se atiende a que se está en un espacio físico en el que quien toma las decisiones en última instancia es la propia persona teletrabajadora (Rodríguez Cardo, 2023: 156-157). Piénsese, por ejemplo, en las lesiones sufridas por las actuaciones de terceras personas en el centro de trabajo, en un atropello acaecido en un parking o en un atraco con violencia. Será fácil convenir en que estos supuestos, que indubitadamente se calificarían como accidente laboral, no recibirían la misma consideración en la vivienda del profesional a distancia ni aunque se hallase desempeñando sus funciones; salvo que el móvil de los atracadores estuviera relacionado con la actividad empresarial.

A este punto, vuelven a echarse de menos unas pautas concretas para analizar los siniestros producidos en un sitio diferente al especificado en el acuerdo de trabajo a distancia, pero desde el cual el operario desempeñe también funciones, tal vez esporádicamente, por disponer de herramientas tecnológicas para ello. Al margen de las dificultades interpretativas recién expuestas, habría de concluirse que el incumplimiento del acuerdo rompería el nexo causal y, por ende, la determinación de contingencia profesional. Ahora bien, ¿y si el cambio de ubicación no fuera determinante en la producción del siniestro? Desde aquí se opina que no habría fundamento para negar a estos supuestos la consideración de contingencia profesional. Ni qué decir tiene el supuesto de que el daño viniera causado por el funcionamiento defectuoso de un equipo de trabajo proporcionado por la empresa.

4. ¿Podría la jurisprudencia del TS extrapolarse a los accidentes acaecidos en el domicilio del teletrabajador?

No está de más insistir en que la inexistencia de toda previsión específica en la LTD respecto de qué ha de entenderse accidente laboral en el teletrabajo, o siquiera la menor directriz respecto de cómo aproximarse a su análisis, pone al intérprete judicial en la tesitura de tener que aplicar en bloque el contenido de la LGSS. Y ello se vuelve una misión harto compleja para con los aspectos tratados en el apartado anterior, en tanto que el espacio por el que se desenvuelven los teletrabajadores es muy escurridizo al control empresarial y a la fiscalización por parte de las Mutuas, el INSS o la Inspección de Trabajo³⁸.

La tarea es más incierta todavía en lo atinente a la presunción de laboralidad y a los accidentes en trayecto o en misión, especialmente para con los supuestos de prestación laboral *off line*, en los que acreditar que una lesión ha sucedido con ocasión del trabajo desempeñado alcanza el grado máximo de dificultad. A este respecto, cierto sector doctrinal ha entendido que la no delimitación horaria traslada la carga probatoria a la persona trabajadora, sin perjuicio de que se aplique el principio *in dubio pro operario* en casos de duda razonable (Poquet Catalá, 2021: 175)³⁹. A lo que habría que sumar el parecer jurisprudencial de que el tiempo de teledisponibilidad, es decir, aquel en el que el operario permanece disponible para la empresa sin realizar tareas, no es tiempo de trabajo y, por tanto, no viene protegido por la presunción de laboralidad⁴⁰.

³⁸ De la misma opinión, De la Blanca Redondo (2023).

³⁹ En el mismo sentido, puede leerse a Pérez de los Cobos y Thibault Aranda (2001).

⁴⁰ Véase la STJUE de 11 de noviembre de 2021 (asunto C-214/20; caso MG contra Dublin city Council), la cual viene comentada someramente en el subapartado siguiente.

También se ha referido *supra* que, cuando se otorga al teletrabajador flexibilidad horaria, es fundamental disponer de una herramienta informática dedicada a registrar tanto los tiempos de conexión como el desempeño realizado. Esta tecnología sería determinante a la hora de esclarecer si el daño ha tenido lugar durante el tiempo de conexión —por inusual que sea—, siempre en aras de aplicar o no la presunción del art. 156.3 LGSS⁴¹.

Siendo este el estado de la cuestión, y a la espera de que se dé la muy conveniente intervención del TS —pues al legislador no se le espera—, varios Juzgados de lo Social y TSJ han tenido que resolver casos de esta índole mediante una suerte de interpretación extrapolada desde lo construido por el Alto Tribunal para los casos de accidente presencial. La casuística acontecida hasta el momento en que se escriben estas líneas viene analizada a continuación.

4.1. Accidentes en tiempo y lugar de trabajo

Examinados los elementos, asimilaciones y exclusiones contenidas en el art. 156 LGSS, y dada la poca cantidad de pronunciamientos emitidos, parece necesario hacer un ejercicio de imaginación para rellenar algunos huecos que aún no han sido resueltos en el marco de la teleprestación de servicios. Ello sin olvidar que la presunción del art. 156.3 LGSS debe aplicarse con vocación universalista, en atención al mandato del art. 4.1 LTD respecto de que haya igualdad de trato y no discriminación entre los operarios presenciales y a distancia, sean cuales sean las condiciones de la actividad desempeñada.

Primeramente, el siniestro podría acontecer en un sitio distinto al elegido por la persona teletrabajadora para la realización de funciones y que, por tanto, no figurase en el acuerdo de trabajo a distancia. Valgan como ejemplos la cocina, el cuarto de baño u otras estancias del inmueble. Pero dar una lectura estricta del art. 7.d) LTD significaría que el profesional no pudiera combinar un espacio *coworking* con su propio domicilio —ni con una segunda residencia de forma esporádica o eventual— sin ver discutida la laboralidad de un hipotético accidente⁴².

A los primeros supuestos les sería perfectamente aplicable la doctrina del TS⁴³ sobre la laboralidad de los siniestros producidos en los vestuarios de la empresa,

⁴¹ Sirva como ejemplo la STSJ de Madrid, de 10 de julio de 2006 (nº 637/2006), que consideró accidente de trabajo el infarto de miocardio sufrido por un teletrabajador que se encontraba conectado y desempeñando funciones a las 00:30 horas de un domingo. La persona trabajadora estaba consultando archivos de la empresa para “un asunto de su incumbencia que tenía que tratar al día siguiente con un cliente importante (...) al que ésta estaba realizando un proyecto, del que el señor José Daniel era jefe”. El TSJ entendió que si bien el trabajador comenzaba su jornada el lunes siguiente, desde luego no estaba disfrutando de horas de ocio, sino trabajando en cuestiones de su incumbencia profesional. Además no debe olvidarse que a “un trabajador tan cualificado como un jefe de proyecto de una empresa de ingeniería industrial no se le remunera por horas sino por el conjunto de su trabajo que debe realizar dentro o fuera de la empresa, pero que, esencialmente, debe dar resultados positivos”.

⁴² A propósito de los denominados teletrabajadores móviles, en los que concurre flexibilidad horaria y locativa, se ha llegado a proponer que, en aras de no limitar la libertad de movimientos del colectivo y prevenir situaciones de fraude, se les requiera la cumplimentación de formatos o partes anticipados indicando el lugar previsto para el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a una semana vista. Así podría aplicarse la presunción de laboralidad al daño padecido por el teletrabajador mientras se encontrara conectado al sistema informático desde el lugar preindicado en dichos partes (Cervilla Garzón y Jover Ramírez, 2015: 20). También Selma Penalva (2016: 146).

⁴³ STS de 4 de octubre (nº 7245/2012), sobre el accidente de un operario que, habiendo fichado el inicio de la jornada, se encontraba colocándose los EPIs en el vestuario del centro de trabajo. Se trató de un infarto

considerándolos lugar de trabajo y, por ende, aplicando la presunción del art. 156.3 LGSS (Ayerra Duesca, 2022: 122). Ahora bien, no hay que olvidar el aspecto temporal; de ahí la trascendencia de que en el acuerdo de trabajo a distancia se concrete el horario elegido por el teletrabajador y se instalen herramientas informáticas de registro de jornada. Estirando el razonamiento, cabe preguntarse si ello sería extensible a los daños acaecidos en el dormitorio de la persona trabajadora mientras se viste o se desviste, o en la cocina mientras se prepara algo de comer, o en el baño, minutos antes o minutos después de los confines de la jornada pactada. Pregunta que desde aquí se antoja planteable, sí, pero cuya respuesta probablemente haya de ser negativa, sobre todo en supuestos con flexibilidad horaria. Es más, el TSJ de Madrid ha desestimado la laboralidad de un accidente que, no siendo del todo análogo a lo que se acaba de conjeturar aquí, es bastante parecido⁴⁴.

En segundo término, y retomando la cuestión de la teledisponibilidad o de las denominadas “guardias sin actividad”, la STJUE de 11 de noviembre de 2021 (asunto C-214/20; caso MG contra Dublin city Council) estableció que no es tiempo de trabajo el período de guardia no presencial de un bombero del ayuntamiento de Dublín que debía estar a disposición del parque de bomberos, con un margen de cinco minutos, en caso de recibir una llamada de emergencia. Entiende el TJUE que ello no limita la libertad del profesional para gestionar su tiempo durante los referidos períodos en los que no se desempeñan funciones, pudiendo dedicarlos a su propio interés⁴⁵. A este respecto, sería muy conveniente que el legislador nacional regulara los tiempos de disponibilidad, en orden a determinar cuándo estos períodos de guardia sin actividad son tiempo de trabajo, y bajo qué márgenes de respuesta, siempre con la mira puesta en proteger el derecho a un descanso reparador y a una adecuada protección social. Aun así, y careciéndose de tal normativa, puede inferirse de los pronunciamientos referidos en nota al pie que las situaciones de guardia en un lugar predeterminado y con obligación de responder inmediatamente serían tiempo de trabajo y, por ende, se encontrarían bajo la influencia y acción del art. 156.3 LGSS. En el mismo sentido cabría entender, por supuesto, las

de miocardio, y el empleado percibía un plus de puntualidad solo si realizaba estas operaciones antes de fichar.

Sin embargo, el TS inaplica la presunción de laboralidad cuando el accidente, aun ocurriendo en el vestuario, tiene lugar antes de iniciar la jornada o finalizada esta, durante operaciones como ducharse o mudarse de ropa.

⁴⁴ Se trata de la STSJ de Madrid, de 3 de febrero de 2023 (nº 89/2023); la cual habrá oportunidad de comentar *infra*.

⁴⁵ El TJUE interpreta el art. 2.1 y 2.2 Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en el sentido de considerar que los períodos de disponibilidad no lo son, por no tratarse de un “período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones”. De ahí que hayan de interpretarse como tiempo de descanso.

En sentido similar, la STS de 2 de diciembre de 2020 (nº 1076/2020) no considera tiempo de trabajo la situación de disponibilidad de los profesionales de extinción de incendios forestales de la Comunidad de Madrid, durante la que deben responder a una llamada y personarse equipados en treinta minutos en el punto de encuentro, sin venir obligados a permanecer en sitio determinado. Pues para considerarse tiempo de trabajo habría de representar ello una “limitación de la libertad de deambulación y de administración del tiempo en el que el trabajador pueda dedicarse a sus intereses personales, familiares y sociales y, por ende, (...) será tiempo de trabajo cuando la guardia exige la obligada permanencia en un determinado espacio físico y dar respuesta inmediata en caso de necesidad, porque en tales circunstancias el trabajador se encuentra en el ejercicio de sus funciones laborales”.

Aplicando esta tesis del TJUE, la STSJ de Galicia, de 17 de septiembre de 2013 (nº 3999/2013).

Sí considera tiempo de trabajo efectivo, apoyándose en la misma doctrina del TJUE, la STS de 17 de febrero de 2022 (nº 159/2022) al pronunciarse sobre las guardias de veinticuatro horas de presencia en el centro de trabajo para los profesionales del servicio de ambulancias, en régimen de veinticuatro horas de disponibilidad y setenta y dos horas de descanso.

situaciones en que al profesional se le señalara como lugar de guardia su domicilio particular.

En tercer lugar, surge la duda razonable de si corresponde al teletrabajador que sufre una lesión en casa demostrar el momento exacto en que se produjo el siniestro —o al menos indicios de ello— para invocar el art. 156.3 LGSS o, en cambio, se presupone la fidelidad de su relato y compete a la otra parte destruir la presunción de laboralidad. Cuestión trascendental esta, pues, por más que la referida presunción admita prueba en contra, la práctica pone de manifiesto lo complicado que resulta acreditar que la causa concreta que ha provocado el accidente no tiene la menor relación con la actividad desempeñada o ello ha sucedido a una hora distinta a la indicada por el teletrabajador (Selma Penalva, 2023: 3).

En efecto, la noción “tiempo de trabajo” plantea serios interrogantes en la modalidad de teletrabajo, a efectos de activar la presunción de laboralidad. Ciertamente el sector doctrinal ha defendido que, a este respecto, deben primar los tiempos reales de conexión por encima de lo establecido formalmente⁴⁶. Y, a este respecto, quiere traerse a colación la STSJ de Cataluña, de 14 de abril de 2021 (nº 6963/2021), por cuanto concluye que “el hecho de no cumplir el empresario su obligación de registro horario supone, conforme a las reglas de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC), la existencia de una presunción a favor de la persona trabajadora, considerándose suficiente que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias”. Más al caso todavía viene la SAN de 10 de diciembre de 2019 (nº 144/2019), que resolvió que el registro de jornada es una herramienta eficaz para “dar cumplimiento por parte del empresario de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, en garantía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras”. A la luz de estos dos pronunciamientos, la obligación empresarial de implantar un mecanismo de registro horario solvente y objetivo se convierte en un elemento crucial desde la perspectiva preventiva, cuyo incumplimiento habría de significar una presunción a favor de la persona trabajadora a poco que esta aportara indicios de prueba (Montesdeoca Suárez, 2023: 215). Y esta sería una solución a adoptar en los supuestos de accidente producido en el contexto del teletrabajo domiciliario: que allí donde exista una herramienta informática de registro horario precisa, detallada y fehaciente se esté a lo que esta indique; y que allí donde no la haya se active la presunción de laboralidad con que el siniestrado aporte indicios de que el daño fue acaecido en tiempo y lugar de trabajo, debiendo cargar con la prueba quien pretenda quebrar el nexo causal.

Se está, por tanto, ante una incógnita altamente compleja y de respuesta incierta, a la que los tribunales han respondido en ambos sentidos. De un lado, la STSJ de Galicia, de 25 de febrero de 2022 (nº 988/2022) negó la consideración de contingencia profesional a la lesión de hombro sufrida por una ingeniera que afirmaba haberse producido al mover una segunda PVD durante el desempeño de sus funciones. La teletrabajadora se desplazó a la Mutua a las 9:41 de la mañana, siendo su jornada de siete horas y media a prestar entre las 7 y las 20 horas, y recibió atención con diagnóstico de acromion horizontalizado con artropatía AC. No obstante, el tribunal gallego no entendió que del relato aportado pudiera considerarse acreditado que el daño acontecido tuviera conexión con el trabajo⁴⁷.

⁴⁶ Sin ánimo de exhaustividad, Muñoz Ruiz, Martín-Pozuelo López y Todolí Signes (2023: 8) o Montesdeoca Suárez (2023: 214-215).

⁴⁷ En este sentido, señaló el tribunal, en modo alguno “está acreditado que la lesión ocurriera en tiempo y lugar de trabajo; y si bien la actora estaba teletrabajando, no está acreditado que el problema en el hombro ocurriera o se desencadenara en su domicilio, pues como señala la juzgadora de instancia, los correos se

Además, se apreciaron divergencias entre la versión que la accidentada dio ante la Mutua y la que planteó en su demanda.

En el mismo sentido, y más recientemente, la STSJ de Madrid, de 27 de marzo de 2024 (nº 240/2024), desestima la calificación de accidente de trabajo a los causahabientes de una administrativa sénior que aparece muerta en su domicilio tras sufrir un infarto agudo de miocardio. La teletrabajadora fue encontrada por su hijo habiendo ya transcurrido la jornada laboral de aquella, y la autopsia reveló que el infarto se había producido en torno a las 15 horas, extendiéndose el horario pactado desde las 9:00 hasta las 19:00, con una hora de pausa para comer. Según la aplicación informática, la fallecida había desempeñado sus nueve horas de trabajo, pero no se indicó el registro de la hora de entrada, salida ni duración del descanso. En la resolución del Juzgado de lo Social se había concedido la consideración de contingencia profesional, al entender como dato significativo que la autopsia revelara que la teletrabajadora tenía el estómago vacío (no se encontró vómito en suelo, sólo restos fecales que, dado el proceso digestivo normal de un ser humano, sólo podían ser del desayuno o incluso del día anterior en caso de estreñimiento). Ello fue entendido como indicativo de que a las 15 horas no había comido todavía, por lo que se debía inferir que la muerte le había sobrevenido durante el tiempo de trabajo. No es este el parecer del TSJ de Madrid, del que sorprende la rigurosidad en exigir a la parte demandante prueba de que la lesión fatal había acaecido mientras la fallecida desempeñaba funciones⁴⁸. Pues el dato de que esta no hubiera comido “no equivale a presumir que estuviera trabajando, puesto que bien podía estar en su hora de descanso, dedicada usualmente a la comida, pero que Doña Maribel podía haber dedicado a cualquier otro tipo de actividad”.

En sentido contrario, esto es, otorgando una veracidad apriorística al relato del siniestrado, la SJS de Cáceres, de 26 de octubre de 2022 (nº 297/2022) y la STSJ de Madrid, de 11 de noviembre de 2022 (nº 980/2022), sí aplicaron la presunción de laboralidad⁴⁹. La SJS de Cáceres abrió por primera vez una cuestión que, a su juicio, exigía replantear algunos criterios doctrinales en materia de accidentes, pues “con ocasión de la pandemia del coronavirus ha existido un importante desarrollo del teletrabajo, circunstancia que obliga a reconsiderar o matizar algunos aspectos consolidados”. Ello en aras de extender la consideración de “lugar de trabajo” a todo el domicilio de la persona teletrabajadora que se había resbalado al volver del cuarto de baño; pues no es discutible

pueden mandar desde cualquier lugar, y aunque ocurriera en su domicilio, no se acredita que fuera en el lugar donde desarrolla su trabajo, y además tampoco se ha acreditado que realmente el accidente fuera moviendo una pantalla de ordenador y no haciendo otra cosa ajena a su trabajo”.

⁴⁸ En este sentido, “no se ha llegado a acreditar por ninguna de las partes el horario y tiempo de trabajo efectivo de la trabajadora fallecida, lo cual impide aplicar la presunción de laboralidad dispuesta en el art. 156.3 LGSS, pues el hecho de prestar servicios desde casa no puede suponer que todo lo que suceda en el domicilio deba calificarse como laboral si no guarda relación efectiva con el desarrollo del trabajo, incumbiendo (...) la carga de la prueba a la parte actora, puesto que la pretendida presunción de laboralidad sólo puede aplicarse una vez se acreditara de forma previa la existencia de los elementos de tiempo y lugar de trabajo”. Fundamento de Derecho segundo.

⁴⁹ Se trató, respectivamente, de una teleoperadora que afirmó haber sufrido una caída al salir del baño de su domicilio durante su jornada laboral, sufriendo traumatismos en codo y parrilla costal derecha; y de un comercial al que se le cayó en su cocina una botella de cristal, de tal manera que ello le causó cortes en su mano derecha. En ambos casos se aplicó la presunción y esta no pudo ser destruida por la otra parte, considerándose, pues, accidentes de trabajo.

Para Gala Durán (2023: 159), la solución acertada es la defendida en estas sentencias, y que contrasta con la de la STSJ de Galicia, de 25 de febrero de 2022, de abogar por un concepto de lugar de trabajo asimilable al de las actividades desempeñadas de manera presencial y entender activada casi por defecto la presunción de laboralidad. En el mismo sentido García Torres (2022: 103), Rodríguez Cardo (2023: 146-152).

la consideración de accidente de trabajo para el sufrido por un operario en idénticas condiciones “si trabajase en una fábrica, oficina o tienda (...) y no se trata aquí de hacer mejor a quien teletrabaja, al contrario, se busca evitar su desprotección”. Por su parte, la STSJ de Madrid expresó que la lesión sufrida por la persona teletrabajadora en su cocina demostraba una conexión directa y necesaria, por cuanto la pausa para beber agua en el sitio de más fácil acceso jamás se discutiría en una prestación de servicios presencial. A este punto, el acuerdo de trabajo a distancia disponía que las tareas se ejecutarían “como si se estuviera en el centro de trabajo” y sin representar ninguna variación de las condiciones de trabajo. Finalmente, la sentencia enfatizó en que la autoevaluación de riesgos laborales señalaba que la cocina del domicilio y sus instalaciones de gas debían estar en buen estado, de lo que cual se puede concluir que “el lugar de trabajo no es un compartimento estanco y aislado de todo lo que le rodea” y no cabe circunscribirse a una silla, una mesa y un ordenador⁵⁰. Para este tipo de casuística, y en tanto no llega la cuestión al TS, se antoja complicado que, activada la presunción, la Mutua o el INSS puedan acreditar que un accidente acaeció fuera de las coordenadas de tiempo y lugar de trabajo, por más sospechas o indicios que tengan de ello; y más improbable todavía parece que puedan romper el nexo de causalidad por la vía de la fuerza mayor, el dolo o la imprudencia temeraria del infortunado.

Siguiendo la estela de las dos anteriores, la STSJ de Castilla-La Mancha, de 23 de junio de 2023 (nº 1058/2023) ratificó como accidente de trabajo el acaecido a una gestora telefónica que desempeñaba funciones desde casa para una mercantil de teleservicios. El acuerdo de trabajo a distancia expresaba que se mantenían las mismas condiciones pactadas en contrato, con la única salvedad de que la prestación de servicios tendría lugar en el domicilio de la teletrabajadora. La lesión fue un esguince de tobillo, producida mientras la operaria iba a la cocina a beber agua en una de las pausas dispuestas por el V Convenio colectivo estatal del sector Contact Center⁵¹. La torcedura exigió atención de urgencia en el Hospital de Toledo, así como baja por IT. Y el tribunal consideró que sobre el accidente se había de aplicar “indubitablemente la teoría de la ocasionalidad relevante”, en tanto que acudir a otra estancia para hidratarse representa “una actividad normal dentro de la vida del trabajo, produciéndose igualmente en el supuesto de estar llevando a cabo la prestación de servicios en el centro de trabajo de la empresa, pues es algo normal y frecuente desplazarse por el mismo para acudir al WC o a los dispensadores de agua o a las máquinas expendedoras de bebida, dentro la jornada laboral, teniendo lugar en ese momento el evento dañoso del cual derivo la situación de incapacidad temporal, al torcerse el tobillo derecho, por lo tanto el accidente tuvo lugar en el centro de trabajo y

⁵⁰ Resolviendo en el mismo sentido el caso de un teletrabajador que cayó en el pasillo de su casa mientras se dirigía a la cocina a por agua, la SJS de Santander, de 8 de marzo de 2023 (nº 107/2023). Al parecer la persona trabajadora, en la caída, golpeó el cristal de una puerta de la sala produciéndose cortes en una mano, en tiempo y lugar de trabajo aseverado por registro horario. La Mutua y el INSS argumentaron que el siniestro había tenido lugar durante un descanso, y que perfectamente podría haber sucedido mientras el trabajador realizaba una labor doméstica, toda vez que se encontraba en su domicilio; a lo que respondió la sentencia que ello “no empaña la tozuda realidad de que se cayó en medio de la jornada laboral. No es tan relevante si fue en medio de un descanso, porque si se hubiera caído al ir al baño, la respuesta jurídica sería la misma, salvo que se pretenda que un teletrabajador no acuda al baño durante 6 horas seguidas”. Así, y no pudiéndose hacer de menos a un trabajador a distancia respecto de un profesional o ordinario, la resolución llega a afirmar que “si el incidente hubiera acontecido en una empresa, no habría existido siquiera un expediente judicial al respecto”.

⁵¹ Veinte minutos para una jornada de entre seis y ocho horas, y cinco minutos de descanso por hora de trabajo, con base en lo previsto por el RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

dentro de la jornada laboral, sin que se haya acreditado la ruptura de la necesaria relación de causalidad entre la actividad desempeñada y el hecho dañoso”⁵².

Antes que todas ellas, la STSJ del País Vasco, de 15 de septiembre de 2020 (nº 1075/2020), ya había calificado como contingencia profesional al infarto sufrido por un comercial cuando se disponía a salir de casa alrededor de las 8:30 para supuestamente visitar a un cliente. El horario general de la empresa iba desde las 8:00 hasta las 17:00, si bien el empleado tenía cierta flexibilidad horaria. Además, al no contar la mercantil con oficina física en la región, el comercial debía realizar sus reportes y tareas administrativas desde su domicilio. En instancia se había concluido que se trataba de un accidente común, por no haber pruebas de la existencia de visitas programadas para la fecha de la muerte; convicción esta que hubo de respetar el tribunal. No obstante, al desempeñar el finado parte de sus quehaceres laborales desde casa, concretamente los administrativos, se presumió *ex lege* que este se encontraba trabajando cuando se produjo el mortal ataque cardíaco. Así las cosas, y a pesar de que la actividad desempeñada en el domicilio no fuese preponderante conforme a lo establecido por el art. 1 LTD, se consideró que era la parte que negaba la contingencia profesional del fallecimiento la que debía desplegar la actividad probatoria que permitiera afirmar que lo sucedido en aquellos momentos en el inmueble no tenía relación con el trabajo. Y los datos de que el infortunado presentase antecedentes cardíacos, tabaquismo y obesidad no se consideraron suficientes para destruir la presunción de laboralidad⁵³.

La STSJ de Aragón, de 18 de enero (nº 20/2022), hubo de pronunciarse sobre otro caso acontecido durante las medidas de distanciamiento social que planteó cuestiones temporales interesantes. Con el obligado cierre de los centros educativos, en lo que dio en llamarse “enseñanza remota de emergencia”, maestros y profesores tuvieron que aprender a manejar una cantidad de recursos tecnológicos inabarcable para muchos. El afrontamiento de la docencia a distancia disparó los niveles de frustración, de ansiedad y de fatiga mental⁵⁴. En este contexto, una maestra de primaria sufrió un infarto agudo de miocardio al término de una reunión telemática. La docente había comentado a uno de los primeros compañeros que se conectó a la videoconferencia, y con anterioridad al inicio de la sesión, que tenía dolores en un brazo y en la espalda, y que la tarde anterior había sufrido dolores agudos en el tórax, si bien estos habían disminuido con paracetamol.

⁵² Menos dudas generó el caso resuelto por SJS de Gerona, de 12 de noviembre de 2020 (nº 199/2020). Una auxiliar administrativa, durante el confinamiento por COVID-19, se encargó por propia iniciativa de la centralita telefónica de la mercantil para la que prestaba servicios, remitiendo las gestiones pertinentes a los compañeros que correspondiera. La teletrabajadora padeció un ictus isquémico de origen cardioembólico por aneurismas de SIA, durante una jornada en la que tuvo que atender alrededor de cuarenta y cinco llamadas y no menos correos electrónicos, motivo por el cual la demandante solicitó la declaración de contingencia profesional vía art. 156.3 LGSS. La resolución razonó que, teniendo el ictus un incuestionable origen multifactorial, no cabe excluir la etiología laboral en este caso y, no resultando la prueba practicada suficiente para quebrar la presunción de laboralidad, se ha de catalogar el daño como accidente de trabajo. Y, respecto al dato de que la empleada asumiera espontáneamente la gestión de la centralita, no se le dio recorrido alguno.

Véase el art. 156.2.c) LGSS, por cuanto considera también accidente de trabajo a los ocurridos “con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa”.

Puede leerse un comentario más profundo de la sentencia en Gala Durán (2021).

⁵³ Máxime cuando, como se sabe, el caso hubiera podido además incardinarse en el supuesto previsto por la letra f) del art. 156.2 LGSS, esto es, las “enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente”.

⁵⁴ Véase, por ejemplo, a Bilbao Quintana (2022: 869-879).

El hijo de la accidentada no telefoneó al 061 hasta treintaiocho minutos después de que finalizara la reunión, motivo por el que la Mutua cuestionó que el ataque cardíaco se hubiera producido en tiempo de trabajo. Y el tribunal aragonés, después de realizar una exposición de la jurisprudencia emitida sobre casos análogos en situaciones de trabajo presencial, razonó que la presunción no se puede excluir porque la maestra sufriera la dolencia con anterioridad, se hubieran manifestado síntomas o se culminara el daño con posterioridad al término de la reunión, pues “lo que se valora a estos efectos no es, desde luego, la acción del trabajo como causa de la lesión cardíaca (...) sino como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida; y esta posible acción del trabajo se beneficia de la presunción legal y no puede quedar excluida solo por la prueba de que la enfermedad se padecía ya antes”.

Finalmente se quiere referir la STSJ de Madrid, de 3 de febrero de 2023 (nº 89/2023), que negó la consideración de accidente laboral a otro infarto, este mortal, sobrevenido a un teletrabajador que dejó viuda e hijo. La particularidad residió en que el fallecido gozaba de cierta flexibilidad y a la hora en que se produjo el ataque cardíaco, las 9:40, ya se encontraba normalmente conectado y realizando tareas. No aconteció así el día del óbito, pues el programa de control horario no había registrado el inicio de la jornada laboral. La demandante quiso argumentar que ello se debió a que el teletrabajador había ido al baño —lugar de la muerte— justamente por haberse sentido indispuerto, resultando esto incidental y no debiendo, por ende, entenderse desvirtuado el requisito temporal del art. 156.3 LGSS. A pesar de ello, el tribunal razonó que “el encendido del ordenador a través del cual realizaba su actividad diaria se configuraba como elemento clave a efectos de inicio de su jornada”. Tal inicio se estableció a las 9:00, gozando el empleado de flexibilidad para conectarse hora arriba hora abajo, es decir, entre las 8:00 y las 10:00. Así las cosas, a las 9:40 no estaba obligado todavía a empezar la ejecución de tareas, y la parte demandante no pudo acreditar que el ataque viniera precedido de dolores de tal intensidad que impidieran la conexión ni que el sujeto causante se hubiera llegado a ubicar en su puesto de trabajo. De manera que, no habiendo registro, siendo la carga de trabajo del mes en curso la normal y habiendo indicado todos los reconocimientos médicos que el profesional era apto, el fallecimiento se consideró accidente común⁵⁵.

4.2. Accidente in itinere

Ya ha sido referido *supra* que prestar servicios desde el propio domicilio conlleva una innegable disminución del riesgo de accidentarse en los desplazamientos hacia y desde el centro de trabajo. Pero dicho riesgo no desaparece, en la medida en que continuará habiendo desplazamientos con cierta frecuencia a las instalaciones físicas de la empresa con motivo de reuniones, archivo de documentos o recogida de materiales; desplazamientos a los lugares puntualmente requeridos por la actividad realizada o por órdenes directas del empresario; para recibir cursos formativos presenciales o para la realización de pruebas médicas en el marco de la vigilancia de la salud laboral. Igualmente habría desplazamientos cuando el lugar establecido para la ejecución de tareas sea un espacio *coworking* o un telecentro, o cuando el régimen de teletrabajo sea parcial, debiéndose asistir al centro físico parte de la jornada semanal o mensual⁵⁶. También cabría hablar de supuestos en los que se prevean dos espacios distintos para el desempeño del trabajo, como una segunda residencia; lo cual sería perfectamente planteable siempre que se deje plasmado en el acuerdo de trabajo a distancia cuándo se desempeñaría en cada

⁵⁵ Puede leerse un comentario amplio de la sentencia en Montesdeoca Suárez (2023).

⁵⁶ De la misma opinión Núñez-Cortés Contreras (2024: 186) y Gala Durán (2023: 149 y ss.).

inmueble, en aras siempre de limitar el fraude y de clarificar cuantas cuestiones pudieran derivarse.

A propósito de esto último, hay que comentar la STS de 26 de diciembre de 2013 (nº 6487/2013), que calificó de accidente de trabajo *in itinere* el sucedido un domingo por la tarde, mientras un trabajador se desplazaba del domicilio familiar al utilizado durante los días laborables. Entendió el TS que el profesional cubría este trayecto con el indubitado propósito de incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente, apreciándose, pues, nexo causal entre dicho desplazamiento y su actividad; ello “aunque el accidente se produce en un itinerario cuyo destino no es el lugar de actividad, ese dirigirse a la residencia laboral no rompe la relación (...), pues se va al lugar de residencia laboral para, desde este, ir al trabajo en unas condiciones más convenientes para la seguridad y para el propio rendimiento laboral”⁵⁷.

Más cercana en el tiempo, la STSJ del País Vasco, de 15 de enero de 2019 (nº 112/2019), consideró igualmente contingencia profesional, incardinable en el art. 156.2.a) LGSS, al accidente acaecido a una enfermera que se salió de su camino habitual al trabajo para dejar a su hijo al cuidado de los abuelos porque ese día no había colegio. El tribunal vasco entendió que dicha desviación no fue extraña a la actividad laboral, por cuanto el accidente derivó de la necesidad de conciliar las esferas familiar y profesional.

Resulta evidente que el razonamiento de ambos pronunciamientos es extrapolable al marco del teletrabajo, tanto en los trayectos de retorno al domicilio en el que se realicen tales labores⁵⁸ como —aunque aquí con algunas dudas— en los cubiertos para llevar a los niños a la escuela antes de conectarse al trabajo desde casa⁵⁹.

Y al hilo de todo lo anterior, no es ocioso recordar que sólo son catalogables como accidente de trabajo en trayecto los casos de accidente *stricto sensu*, excluyéndose a tal efecto las patologías o enfermedades. Es decir, que, si durante los desplazamientos hacia o desde el lugar de trabajo el profesional sufre un infarto, una embolia o cualquier otra dolencia de aparición súbita, la carga de probar que el siniestro tiene su causa

⁵⁷ Se pasó así de una concepción del accidente *in itinere* que se ceñía a los aledaños temporales de la hora de entrada y salida, razonablemente apropiados para cubrir el trayecto entre residencia y empresa, o viceversa, a utilizar una exégesis indirecta mucho más orientada a salvaguardar los intereses del siniestrado. Y se hizo distinguiendo entre “domicilio del trabajador” y “lugar de residencia por razones laborales”, para extender así la cobertura de la institución a estos desplazamientos que, de manera indirecta, no dejan de efectuarse con ocasión de la actividad ejecutada por cuenta ajena.

⁵⁸ Piénsese, por ejemplo, en el retorno desde una segunda residencia o desde la casa de un familiar con el que se ha pasado el fin de semana.

⁵⁹ Las mínimas dudas que procede plantearse a propósito de la segunda hipótesis vienen de la solución adoptada por la sentencia del Tribunal Federal de Seguridad Social de Alemania, de 30 de enero de 2020 (B2U19/18R). En ella se rechaza la laboralidad de un accidente sufrido por una teletrabajadora alemana mientras volvía a su domicilio desde la guardería en la que acababa de dejar a su hija. En dicho trayecto de vuelta, la persona trabajadora cayó al suelo sufriendo una fractura en el codo derecho. El pronunciamiento catalogó la contingencia como común apoyándose en la redacción del art. 1.2, del parágrafo 8, Libro VII, del Código alemán de Seguridad Social, que define el accidente de trabajo *in itinere* como el sucedido en el trayecto directamente conectado con la actividad asegurada, hacia y desde el lugar de residencia. No parece que sea esta la interpretación que daría el TS español, dada su flexibilidad en estos menesteres, pero cabe al menos preguntarse cómo resolvería el TJUE si tuviera que pronunciarse al respecto. Véase análisis pormenorizado de esta sentencia en Arufe Varela (2020: 61-76).

Puede encontrarse en la web de dicho tribunal: www.bsg.bund.de.

Contrario a la extrapolación de estas interpretaciones al teletrabajo domiciliario puede leerse, por lo inusual de la postura, a Rodríguez Cardo (2023: 160-162).

preponderante en la actividad desempeñada recaerá sobre la persona trabajadora o sus causahabientes.

En último lugar, cabe también divagar sobre qué calificación merecería un accidente sufrido por un teletrabajador que tenga su puesto apartado en una planta distinta a aquella en la que duerme o hace su vida cotidiana. Si esta persona sufriera una lesión al subir o bajar las escaleras que le llevan a o le traen de dicho puesto, ¿se estaría ante un siniestro laboral? Incógnita esta a la que algún autor se ha atrevido a responder que el accidente *in itinere* no es concebible si no se ha salido del espacio constitucionalmente protegido de la vivienda, pues uno de los elementos clave es que se haya emprendido el camino hacia o desde el espacio privativo y excluyente del domicilio (Gala Durán, 2023: 159; García Torres, 2022: 160)⁶⁰.

4.3. Accidentes provocados por factores psicosociales

Como se sabe, los riesgos más presentes en el teletrabajo son los de carácter psicosocial. Las enfermedades que afloran de una inadecuada organización del trabajo pueden incardinarse en la letra e) del art. 156.2 LGSS⁶¹. Y dado el ninguneo de la lista del Anexo I RD 1299/2006 hacia estas dolencias, el propio trabajador afectado continuará siendo quien deba probar que el daño ha tenido por causa única, o al menos preponderante, la actividad realizada por cuenta de otro.

Procede traer a colación nuevamente la SJS de Gerona, de 12 de noviembre de 2021, y la STSJ de Aragón, de 18 de enero de 2022, que pese a apoyarse en la presunción de laboralidad para calificar a ambas contingencias como profesionales, quedó evidenciado que ambos trastornos —el ictus isquémico por una desproporcionada carga de trabajo y el infarto de miocardio en un escenario de múltiples y novedosas tareas tecnológicas— fueron provocados eminentemente por el estrés laboral. Ello de tal manera que, aun si no hubieran sucedido los daños en tiempo y lugar, habrían podido reconocerse también como accidente de trabajo correspondiendo, eso sí, la carga de la prueba al siniestrado. En estos supuestos de lesión producida en el domicilio del teletrabajador, pero quedando fuera de las coordenadas tiempo-lugar de trabajo, será caballo ganador para declaración de accidente laboral el tener un diagnóstico previo y la existencia de circunstancias objetivables en la relación laboral: incumplimiento de la desconexión digital, cargas de trabajo elevadas, conductas de acoso virtual, aislamiento o un contexto de crisis económica que haga temer por la continuidad en la empresa (López Fernández, 2024: 83-84).

4.4. Resto de supuestos contenidos en el art. 156.2 LGSS

Se consideran además accidente laboral “los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa”; en otras palabras: los accidentes en misión. En estos casos, el Alto Tribunal expande la protección a toda la duración del trayecto realizado para el beneficio de la empresa, siendo indiferente el lugar en que se encuentre el operario, siempre que se encuentre por razón de la tarea encomendada.

⁶⁰ A mayor abundamiento sobre el tema, léase a Poquet Catalá (2017).

⁶¹ “Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

Así las cosas, será fácil divagar sobre las distintas maneras en que una persona teletrabajadora podría realizar desplazamientos “espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa”. Esta podría sufrir un accidente mientras sube a un altillo, baja a un garaje o entra a un trastero de su domicilio en el que guarde documentación o material relativo a su actividad; al acudir a comprar elementos informáticos o a reparar equipos; a adquirir material de oficina⁶²; o a visitar a clientes o proveedores. Y resulta obvio que todos estos trayectos serían encajables en el art. 156.2.c) LGSS.

Respecto del resto de ampliaciones del concepto de accidente de trabajo poco se puede decir. Por difícil que resulte imaginar alguno de estos supuestos en el contexto de una prestación de servicios a distancia⁶³, huelga decir que habrían de recibir el mismo tratamiento que los siniestros acaecidos al trabajador presencial.

Sí parece verosímil hablar de accidentes sufridos por teletrabajadores “con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como de los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos”, en la medida en que una persona teletrabajadora puede ser representante sindical o unitaria⁶⁴. En el contexto de una teleprestación de servicios a tiempo completo, no cabe duda de que estas funciones de representación tendrían lugar de una manera particular: el representante estaría en casa; pero ello no es óbice para que si sufriera un accidente *stricto sensu* o le sobreviniera una dolencia de súbita aparición mientras desempeña estas funciones se estaría ante una contingencia profesional.

Menos probable se antoja un caso de accidente producido “en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo”. Pero, en caso de suceder, ¿sería contingencia profesional? Desde aquí se opina que merecería la protección de contingencia profesional el siniestro acaecido al teletrabajador que desde una ventana aneja a su puesto observa, por ejemplo, un accidente de tráfico y sale de su domicilio para socorrer a los afectados.

5. Conclusiones

La ausencia de una regulación *ad hoc* para el accidente de laboral de los teletrabajadores provoca unas lagunas y una inseguridad que, a la luz de los pocos pronunciamientos emitidos, están lejos de resolverse. Las coordenadas espacio-tiempo que constituyen la presunción de laboralidad vienen difuminadas en un contexto de tanta flexibilidad, que además escapa al control empresarial y a la fiscalización por parte de las Mutuas, el INSS y la Inspección de Trabajo.

Los jueces y tribunales de lo Social han tenido que resolver por analogía, sirviéndose de la jurisprudencia construida por el TS respecto de qué cabe considerarse contingencia profesional —y qué no— en el trabajo presencial o tradicional. Y hasta ahora las sentencias emitidas han pivotado en torno a la aplicación o no del art. 156.3, mayormente con respuesta afirmativa. En este sentido, la instalación de una aplicación informática de control empresarial —registro de jornada, monitorización de la intensidad en el desempeño— es crucial para el esclarecimiento de si un daño se ha producido en

⁶² La LTD permite que sea la propia empresa la que facilite el material o que se establezca mediante negociación colectiva otra fórmula de compensación de gastos (art. 12).

⁶³ Piénsese, sobre todo, en las “enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente” o en las “enfermedades intercurrentes”, recogidas en las letras f) y g) del art. 156.2 LGSS.

⁶⁴ Pues la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical no dice otra cosa.

tiempo y lugar de trabajo o se está ante un relato que pretende hacer pasar por profesional un suceso acaecido en la esfera privada; sobre todo cuando el juzgador social debe resolver a la luz del art. 4.1 LTD. Por ello, desde aquí se quiere proponer que la LTD recoja una previsión en orden a considerar la ausencia de herramientas de control horario una presunción a favor de la persona trabajadora a poco que esta aporte indicios de prueba de sus pretensiones. Esta solución tendría incidencia en los supuestos de accidente producido en un contexto de teletrabajo domiciliario, cuyo funcionamiento podría sintetizarse así: que allí adonde exista una herramienta informática de registro horario precisa, detallada y fehaciente se esté a los datos que esta indique; y que allí adonde no la haya se active la presunción de laboralidad si el siniestrado aporta indicios de que el daño fue acaecido en tiempo y lugar de trabajo, debiendo cargar con la prueba quien pretenda quebrar el nexo causal. De llevarse a cabo esta propuesta de *lege ferenda*, las Mutuas harían bien en exigir a las empresas la acreditación de que existen dispositivos de registro horario solventes y homologados antes de aceptar el aseguramiento de determinado trabajador, y de que se plasman en el acuerdo de trabajo a distancia las características de dicho programa y un compromiso de la mercantil de mantenerlo y de velar por su cumplimiento.

Aun así, y mientras no se confeccione una fórmula legal que aporte pautas específicas, desde aquí se comparte la mecánica de que, allí donde haya dudas razonables, se presuponga la fidelidad del relato aportado por la persona teletrabajadora, en vez de atribuirle la carga de acreditar que la lesión acaeció en tiempo y lugar de la prestación de servicios. Se rechaza, por tanto, la solución adoptada por las SSTSJ de Galicia, de 25 de febrero de 2023, y de Madrid, de 27 de marzo de 2024, en orden a considerar accidente común toda lesión que no venga rigurosamente acreditada por la parte demandante como acontecida dentro de los estrictos parámetros espacio-tiempo de la actividad profesional. Las cuales van a contramano de la lógica observada en el resto de sentencias comentadas, por cuanto parten de una visión restrictiva del puesto de trabajo —en el caso del tribunal gallego— y por cuanto abocan al accidentado o sus derechohabientes a practicar una prueba poco menos que imposible —en ambos casos—. Ninguna de las dos sentencias aporta pauta alguna respecto de cómo se hubieran podido acreditar con tal pulcritud estos extremos. ¿Mediante la instalación de cámaras de videovigilancia? ¿En el puesto de trabajo especificado en el acuerdo o en el domicilio entero? ¿Pagadas por el empresario?

En cuanto a los accidentes de trabajo *in itinere*, se espera que este sea el próximo melón que tenga que abrir la jurisprudencia en este contexto. No hay duda de que los trayectos del teletrabajador al centro físico o a un espacio *coworking* están protegidos por la letra a) del art. 156.2 LGSS. Y en lo atinente a los accidentes acontecidos durante los desplazamientos de vuelta al domicilio desde el que se teletrabaja —por ejemplo un domingo por la tarde— desde una segunda residencia o desde una localidad en la que se haya estado visitando a familiares o amigos, se apuesta por que el criterio será el mismo que el adoptado por la STS de 26 de diciembre de 2013.

De otro lado, quiere advertirse cierta contradicción entre los apartados 1 y 2 del art. 16 LTD. El primero establece que la evaluación de riesgos del puesto del teletrabajador debe restringirse a “la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”. Se entiende el espíritu del precepto, en primer lugar para limitar la responsabilidad objetiva de la empresa y así reducir las posibilidades de fraude, y en segundo lugar con el propósito de no ser demasiado invasivos en el domicilio de la persona trabajadora. De este modo, las obligaciones del empresario en materia de

seguridad y salud se circunscriben al espacio indicado en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 7.f) LTD); de ahí que los cuestionarios de autoevaluación que los técnicos en prevención de riesgos pasan a los teletrabajadores no suelen referirse a otras estancias del inmueble por las que estos puedan transitar esporádicamente durante su jornada laboral. Pero ello choca, como se decía, con lo dispuesto en el apartado 2 del mismo artículo, por cuanto mandata recabar “toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza”. Y algo debería decir el legislador en orden aclarar esta contradicción, pues de ahí se derivan dificultades en la gestión de estos menesteres y en la determinación de responsabilidades.

Cuestión limítrofe con lo anterior es qué lectura debe darse al propio art. 7.f) LTD. Una interpretación estricta y rigurosa del precepto limitaría la flexibilidad de estos profesionales, en tanto que utiliza el singular para referirse al “lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia”. Sin duda quedarían desprotegidos los accidentes en trayecto sufridos por teletrabajadores que optaran por alternar, en mayor o en menor medida, el domicilio habitual con una segunda residencia o un espacio *coworking*. Ahora bien, ello quedaría fácilmente resuelto plasmando en el acuerdo de trabajo a distancia la obligación de comunicar a la empresa, con antelación, cuándo se van a prestar servicios en un lugar o en otro, así como la de dejar constancia escrita de todas las variaciones locativas que se vayan a producir y su motivo.

Por último, dadas las circunstancias, es imperativo que legislador proporcione pautas específicas para aproximarse a la determinación de este tipo de contingencias, en lugar de tener que esperar a que el TS intervenga en casación. Cuando lleguen —sea desde donde sea—, se espera que continúen en la estela dejada por los pronunciamientos que optan por una visión amplia de las coordenadas tiempo y lugar de trabajo, preservando la igualdad de trato y oportunidades propugnada por el art. 4.1 LTD entre los trabajadores a distancia y los presenciales o tradicionales.

6. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel (2023) “Accidente de trabajo y teletrabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 264/2023.

ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis (2002) *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas.

ARAGÓN GOMÉZ, Cristina (2010) “El teletrabajo en la negociación colectiva”, *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización* (coord. Escudero Rodríguez, R.), Madrid, CCOO y Cinca.

ARUFE VARELA, Alberto (2020) “Un caso de derecho comparado sobre desprotección del teletrabajo frente al accidente de trabajo *in itinere*, desde la perspectiva de la conciliación de familia y trabajo”, *IV Congreso Internacional y XVII Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Murcia, Laborum, vol. 1.

AYERRA DUESCA, Nuria (2022) “Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo”, *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*, nº 48/2022.

BILBAO QUINTANA, Naiara (2022) “Consecuencias de la COVID19 en educación: niveles de carga mental del profesorado en el desarrollo de la enseñanza remota de emergencia”, *Revista Complutense de Educación*, nº 4/2022.

BRINDUSA, Anghel; COZZOLINO, Marinela y LACUESTA, Aitor (2020) “El teletrabajo en España”, *Artículos analíticos. Boletín Económico del Banco de España*, nº 2, 2020.

CERVILLA GARZÓN, María José y JOVER RAMÍREZ, Carmen (2015) “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 4/2015.

CORRÊA GOMES CARDIM, Talita (2023) “De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, nº 1/2023.

DE LA BLANCA REDONDO, Alejandro (2023) “Accidente de trabajo y teletrabajo, nuevos pronunciamientos judiciales”, *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, nº 183/2023.

DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu (2021) *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, Madrid, Centro de Estudios Financieros.

ESCOLANO MARTÍNEZ, Diego (2023) “Accidente laboral y teletrabajo: ¿Actualización del concepto de tiempo y lugar de trabajo?”, *El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Madrid*, nº 79/2023.

EUROFOUND Y OIT (2019) *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Santiago de Chile. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf.

EUROSTAT (2023) *Share employed people working from home sometimes or usually by EU Member States in 2019, 2020 and 2021*. Disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Remote_work:_disparities_by_country_and_level_of_education.

GALA DURÁN, Carolina (2023) “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales”, *IUSLabor*, nº 1/2023.

GALA DURÁN, Carolina (2021) “Teletrabajo. La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral”, *La Administración Práctica*, nº 7/2021.

GARCÍA MURCIA, Joaquín (2020) “El continuo desbordamiento y expansión del concepto de accidente de trabajo”, *Accidente de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria* (dir. Ortiz Castillo, F.), Tomo I, Murcia, Laborum.

GARCÍA TORRES, Alba (2022) “El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas”, *Revista Justicia & Trabajo*, nº 1/2022.

GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco Antonio (2022) “Buenas prácticas en el teletrabajo: priorizando la salud de los trabajadores”, en *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa* (dir. Fernández Collados, M. B.), Pamplona, Aranzadi, 2022.

GRIJALBO FERNÁNDEZ, Lucía (2024) “Responsabilidad en casos de accidentes laborales durante el teletrabajo”, *Capital Humano*, nº 393/2024.

IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2021) “Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, nº 3/2021.

INFOJOBS (2021) “El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral”. Disponible en <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-o-emails-fuera-del-horario-laboral>.

LAHERA FORTEZA, Jesús (2021) “Obligaciones formales y contenido del acuerdo de trabajo a distancias”, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre* (dirs. Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X.), Madrid, Wolters Kluwers.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, Rubén (2024) “El accidente de trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, nº 38/2024.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, Rubén (2023) “La desconexión digital como escudo frente a los riesgos psicosociales derivados del teletrabajo”, *VII congreso internacional y XX congreso nacional de la AESSS. Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital*, Murcia, Laborum.

MONTESDEOCA SUÁREZ, Arturo (2023) “La presunción ‘tiempo de trabajo’ a efectos de la calificación de accidente de trabajo: el infarto de miocardio sufrido por la persona teletrabajadora”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, nº 7/2023.

MONTESDEOCA SUÁREZ, Arturo (2023b) “Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio – Comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla 529/2021”, *IUSLabor*, nº 1/2023.

MONTOYA MEDINA, David (2021) “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 243/2021.

MORENO ROMERO, Francisca (2021) “Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo”, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre* (dirs. Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X.), Madrid, Wolters Kluwers.

MUÑOZ RUIZ, Ana Belén; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela y TODOLÍ SIGNES, Adrian (2023) “Salud mental, desconexión digital y teletrabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales”, *Institut Valencià de Seguretat i Salt en el Trebal*, Universidad de Valencia.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar (2024) “Accidente de trabajo y teletrabajo”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, nº 10/2024.

PÉREZ CAPITÁN, Luis (2018) *La imprudencia del trabajador accidentado y su incidencia en la responsabilidad empresarial*, Pamplona, Aranzadi.

PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco y THIBAUT ARANDA, Javier (2001) *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico-laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

POQUET CATALÁ, Raquel (2017) “Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 4/2017.

POQUET CATALÁ, Raquel (2021) “El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. VI, nº 2/2021.

RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio (2023) “Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil”, *Temas Laborales*, nº 166/2023.

SÁNCHEZ PÉREZ, José (2021) “El controvertido encaje como accidente de trabajo del estrés laboral y la depresión”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 465/2021.

SELMA PENALVA, Alejandra (2023) “El accidente de trabajo en el teletrabajo”, *Noticias CIELO*, nº 1/2023.

SELMA PENALVA, Alejandra (2016) “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas Laborales*, nº 134/2016.

SEVILA SÁNCHEZ, Juan José (2023) “Teletrabajo y accidentes de trabajo”, *Noticias CIELO*, nº 1/2023.

TALÉNS VISCONTI, Eduardo Enrique (2021) “La jornada laboral en el trabajo a distancia”, *El Trabajo a Distancia en el RDL 28/2020* (dir. López Balaguer, M), Valencia, Tirant lo Blanch.

TODOLÍ SIGNES, Adrián y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela (2023) “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*, nº 37/2023.