nº 37 (4º Trimestre 2023)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. La igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales como base para resolver los nuevos conflictos[1]

Work Accidents while Working from Home. Equality between remote and face-to-face workers as a basis for resolving new conflicts

Adrián Todolí Signes
Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València
https://orcid.org/0000-0001-7538-4764

Ángela Martín-Pozuelo López
Prof. Ayudante doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València
https://orcid.org/0000-0001-5518-5688

Cita Sugerida: TODOLÍ SIGNES, A. y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á.: «El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. La igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales como base para resolver los nuevos conflictos». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 37 (2023): 31-51.

Resumen

El aumento del recurso al teletrabajo en los últimos años ha puesto en evidencia muchas de sus carencias reguladoras. Una de ellas guarda relación con el concepto de accidente de trabajo. La LTD no incorporó ninguna referencia sobre esta cuestión, y tampoco se ha modificado el artículo 156 de la LGSS para adaptar su contenido a las especialidades del teletrabajo. Esta falta de adaptación normativa ha llevado a los tribunales a tener que aplicar la normativa y jurisprudencia clásicas a esta nueva forma de prestación de servicios. Esta tarea, en cambio, no está siendo sencilla y encontramos pronunciamientos divergentes que, en el futuro, podría tener que resolver el Tribunal Supremo. En este trabajo, se analizan estos problemas aplicativos y las soluciones judiciales que se están produciendo en la materia, tratando de aportar soluciones interpretativas que ayuden a proteger, en condiciones de igualdad, a las personas teletrabajadoras.

Palabras clave

teletrabajo; accidente de trabajo; ocasionalidad relevante; accidente *in itinere*; presunción

Abstract

The increase in the use of remote working in recent years has highlighted many of its regulatory shortcomings. One of these relates to the concept of accidents at work. The LTD did not incorporate any reference to this issue, and Article 156 of the LGSS has not been modified to adapt its content to the specifics of remote working. This lack of regulatory adaptation has led the courts to apply the classic regulations and jurisprudence to this new form of service provision. This task, on the other hand, is not proving simple and we find diverging sentences that the Supreme Court may have to resolve in the future. In this exercise, these application problems and the judicial solutions that are being produced on the matter are analysed, while trying to provide interpretative solutions that help to protect remote workers with an equal footing.

Keywords

remote working; work accident; relevant occasionality; accident *in itinere*; presumption

1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo lleva entre nosotros desde la década de los años setenta, cuando apareció por primera vez en Estados Unidos. No obstante, el avance de las Nuevas Tecnologías de la Información

[1] Investigación que forma parte del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación titulado "Algoritmos extractivos y neuroderechos. Retos regulatorios de la digitalización del trabajo" ref. PID2022-139967NB-I00

Fecha Recepción: 14/6/2023 - Fecha Revisión: 26/6/2023 - Fecha Aceptación: 27/6/2023
Pags. 31-51

y de la Comunicación (NTIC) ha hecho que la forma inicial de teletrabajo tenga poco que ver con la actual. Pese a estos avances, no fue hasta la necesidad de teletrabajar derivada de la pandemia sanitaria provocada por la COVID-19 cuando el teletrabajo experimentó un gran auge. Los últimos datos disponibles señalan que la media de teletrabajo ocasional/habitual en la UE27 ha ascendido hasta el 24,4 % en 2021, frente al 11 % que representaba en el año 2015[2]. En el caso español, en 2019, el porcentaje de teletrabajadores apenas representaba el 4,25 % del total de ocupados, sin embargo, actualmente, este porcentaje alcanza el 15,5%[3]. No obstante, las previsiones apuntan a que, en el largo plazo, el teletrabajo seguirá incrementando su presencia, a pesar de su estabilización en 2022[4].

La escasa importancia del teletrabajo en términos numéricos antes de la crisis sanitaria explica el escaso interés que despertó su debida regulación. En cambio, una vez se ha generalizado el recurso a esta forma de prestación de servicios, se han puesto rápidamente de manifiesto las múltiples carencias que la rodean. Una de ellas, de enorme importancia práctica para la debida protección de las personas trabajadoras, centra el objeto de nuestro estudio: la Seguridad Social y, concretamente, el accidente de trabajo.

La regulación del accidente de trabajo contemplada en el art. 156 de la LGSS[5] tiene sus orígenes en la Ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900. La normativa actual parte de una responsabilidad casi objetiva del empresario sobre los accidentes de trabajo que ocurran en tiempo y lugar de trabajo. Se entiende que el empresario, dueño del lugar de trabajo y que dicta instrucciones sobre cómo realizar el mismo y de qué forma, debe responder de los daños que se produzcan en sus dominios. En efecto, el empresario es el más preparado para disminuir los accidentes de trabajo, por lo que la responsabilidad y los daños a él deben imputarse con objeto de que tenga incentivos para reducir los mismos y proteger al trabajador. Adicionalmente, esta responsabilidad también se explica porque es el empresario quien se beneficia del trabajo realizado, por ello debe asumir los riesgos y consecuencias negativas en caso de accidentes.

En cualquier caso, se parte de la idea de que la legislación en materia de accidente de trabajo no está pensada específicamente, al menos, para el trabajo a distancia. Es más, la reciente regulación en materia de trabajo a distancia, la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia* (LTD)[6], no recoge referencia alguna en materia de Seguridad Social en general, ni particularmente sobre accidentes de trabajo, y tampoco parece probable que así lo haga en el corto plazo (ni que se modifique la LGSS sobre este particular)[7].

De esta manera, solamente queda aplicar la normativa y jurisprudencia existente hasta el momento para el trabajo en las oficinas del empresario en materia de accidente de trabajo para los casos de trabajo a distancia y teletrabajo. Una tarea nada sencilla ya que los principios de actuación del teletrabajo son muy distintos[8]. Así, no solamente el empresario no tendrá control directo sobre las

[2] EUROFOUND, *Digital age. Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2020, p. 7, disponible en https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age

[3] EUROSTAT, *Share of employed people working from home sometimes or usually by EU Member States in 2019, 2020 and in 2021*, 2022, datos disponibles en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#Remote_work:_disparities_by_country_and_level_of_education

[4] EUROFOUND, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, p. 1.

[5] *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*.

[6] Sobre esta Ley, ampliamente, *vid*. Todolí Signes, A. y Rodríguez Piñero, M. (dirs.), *Teletrabajo y trabajo a distancia. Análisis del marco jurídico vigente,* Pamplona, Aranzadi, 2022.

[7] Gala Durán, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IUSLabor*, núm. 1, 2023, pp. 145-165 (148), https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i01.05

[8] Moreno Romero, F., "Accidente trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo", en Pérez De Los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X., *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Derecho-ley 28/2020,*

condiciones materiales del lugar de trabajo, sino que tampoco habrá una supervisión directa de cómo dichas condiciones van modificándose con el tiempo. Adicionalmente, la falta de separación entre lugar de descanso y de trabajo también difuminará la frontera a efectos de la presunción de accidente de trabajo. A su vez, lo mismo ocurrirá en materia de tiempo de trabajo. El teletrabajo, en muchas ocasiones, viene unido –y solamente así tiene sentido– con un incremento de la libertad del trabajador para adecuar los horarios a sus necesidades personales y de conciliación. De esta forma, simplemente el hecho de conocer cuándo se están prestando servicios, algo tan sencillo de hacer en el trabajo presencial, se dificulta enormemente en el teletrabajo. A esto se adicionan supuestos más complejos como accidentes *in itinere*, durante los descansos u otras circunstancias que dificultarán conocer si existe ocasionalidad relevante en el accidente[9].

En este trabajo se analizará la jurisprudencia actual en materia de accidente de trabajo con objeto de saber cuál puede ser trasladada al ámbito del teletrabajo y, en su caso, con qué matizaciones o adaptaciones. El objetivo es, por tanto, dar respuesta a las principales incógnitas que han ido surgiendo alrededor de esta forma de prestación de servicios.

De este modo, se empezará analizando la doctrina de la ocasionalidad "relevante" y su aplicación al teletrabajo (2). La jurisprudencia de los últimos años ha sido generosa a la hora de aplicar esta doctrina, lo que ha incrementado los casos en los que se entiende producido un accidente de trabajo. Analizar esta cuestión se considera esencial puesto que, como se verá, es precisamente esta "generosidad" la que reduce la incertidumbre en la aplicación del concepto de accidente de trabajo en el teletrabajo (los supuestos analizados permiten extrapolar factores como la flexibilidad horaria o de lugar de trabajo que existe en el teletrabajo sin afectar a la calificación del accidente como de trabajo).

Seguidamente, se analizará la aplicación de la regulación de los accidentes de trabajo a las enfermedades como los ictus o los infartos de miocardio (3). En efecto, siendo el teletrabajo una prestación de servicios no industrial ni de construcción, probablemente los mayores riesgos estén relacionados con este tipo de enfermedades. Así, el análisis de los criterios jurisprudenciales aplicados en esta materia hasta el momento nos dará una visión clara de cuál debe ser su aplicación en el teletrabajo.

En el siguiente epígrafe se analizará el accidente *in itinere* en el teletrabajo (4). Si bien la identificación del lugar de trabajo con el domicilio reduce en gran medida la aplicación de este concepto, se analizarán algunos supuestos donde se podrá seguir aplicando en el teletrabajo.

Finalmente, se analizará cómo debería aplicarse la presunción de accidente de trabajo si este se produce en tiempo y lugar de trabajo en las prestaciones de servicios en remoto (5). La flexibilidad de estos dos parámetros (lugar y tiempo de trabajo) en estos casos dificultará la aplicación de la presunción. No obstante, la relevancia que tiene la misma, dada la dificultad de demostrar de otra forma el nexo causal, hace necesario un esfuerzo para mantener su aplicación. Por ello, en este trabajo se distinguirán cuatro supuestos distintos con diferentes consecuencias jurídicas en materia de aplicación de la presunción.

de 22 de septiembre, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 473-502 (487).

[9] Pese a esta particularidad, son escasos los convenios colectivos que recogen alguna precisión a este respecto (si bien es comprensible dado el carácter indisponible de las normas en esta materia). En algunos casos, podemos encontrar referencias genéricas como la incorporada en el Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles (BOE de 23 septiembre 2022, núm. 229, p. 130896), con el siguiente tenor literal (apartado tercero del Anexo III): "*7. Accidente de trabajo durante la situación de teletrabajo: Las Partes son conocedoras de que únicamente tendrá la consideración de accidente de trabajo, y, por tanto, tendrá cobertura por parte de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales colaboradora de la Seguridad Social de las Compañías, aquellas situaciones de accidente que se produzcan con ocasión o por consecuencia de la realización del trabajo*".

2. ¿ENCERRADO EN CASA? LA DOCTRINA DE LA OCASIONALIDAD "RELEVANTE" EN CASOS DE TELETRABAJO

El accidente de trabajo se define como "*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*" (art. 156.1 LGSS). Por tanto, es necesaria la concurrencia de tres elementos para estar en presencia de esta tipología de accidentes: 1) una lesión corporal; 2) trabajo por cuenta ajena; y 3) la existencia de un nexo causal entre la primera y el segundo.

El elemento que presenta mayores particulares en el teletrabajo es el tercero. Concretamente, el artículo 156.1 LGSS recoge, con carácter amplio, que la lesión corporal debe sufrirse "con ocasión o por consecuencia" del trabajo. Así, el precepto recoge la existencia de una causalidad directa (por consecuencia); pero también una causalidad indirecta (con ocasión); quedando excluida del carácter laboral, tan solo, la ocasionalidad pura.

Por un lado, la causalidad directa implica la existencia del daño durante la ejecución del trabajo, y, por tanto, obedece a la idea más común de accidente de trabajo. Por otro lado, la causalidad indirecta supone que el trabajo no es la causa de la lesión, sino que proporciona la ocasión de esta, es decir, que la lesión no se hubiese producido de no existir la obligación laboral. Esta ocasionalidad "relevante" se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva: la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquélla (entre muchas otras, STS de 27 de febrero de 2008, Rec. 2716/2006). La jurisprudencia ha estimado que la relación de causalidad se mantiene salvo que concurran hechos de tal magnitud que sea evidente la absoluta carencia de tal relación (por todas, STS 25 de marzo de 1986).

Partiendo de esta definición, la jurisprudencia ha calificado como accidente de trabajo, entre otros, los siguientes casos. En primer lugar, ha merecido esta consideración el accidente de una trabajadora (esguince torcedura de muñeca a consecuencia de una caída) acontecido cuando salió de la empresa dirigiéndose a tomar un café en una cafetería dentro del tiempo legalmente previsto como de trabajo, de quince minutos, por tratarse de jornada superior a seis horas, habitualmente utilizado como una pausa para "tomar café". En este caso, se ha entendido que tomar café es una actividad habitual, social y normal en el mundo del trabajo (primer elemento), y que el trabajo es la condición sin la cual no se hubiera producido el evento (segundo elemento). El nexo de causalidad nunca se ha roto porque la pausa era necesaria y la utilización de los quince minutos por la trabajadora se produjeron con criterios de total normalidad (STS de 20 de abril de 2021, Rec. 4466/2018; en sentido similar, STS de 13 de diciembre de 2018, Rec. 398/2017).

En segundo lugar, se ha considerado accidente de trabajo el sufrido por una trabajadora que, con la intención de aparcar su coche más cerca del centro de trabajo, se dirigía a su vehículo cuando fue atropellada por un tercero en las inmediaciones de su centro de trabajo durante su tiempo de descanso de 20 minutos, considerado tiempo de trabajo convencionalmente (STS de 13 de octubre de 2021, Rec. 5042/2018).

En último lugar, también se ha considerado accidente laboral la caída sufrida por un trabajador en el aparcamiento cuando se disponía a utilizar su coche y acudir a comer en sus 40 minutos de descanso (STS de 13 de octubre de 2020, Rec. 2648/2018). El accidente ocurrió cuando el trabajador se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa y se resbaló cayendo al suelo, consecuencia de lo cual sufrió una contusión en su hombro derecho y una pequeña herida en el codo. Tales hechos evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba el trabajador cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo. Además,

no concurre ninguna circunstancia que evidencie de manera inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída.

La duda que se plantea ahora es si esta doctrina expuesta podría extrapolarse también a los supuestos de teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora. A nuestro parecer, la respuesta debería ser afirmativa. Como se puede observar, los motivos para calificar tales hechos como accidente de trabajo son, básicamente, tres: 1) existencia de un enlace directo y necesario entre el hecho lesivo y el tiempo y el lugar de trabajo; 2) inexistencia de ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída; y 3) la salida del centro de trabajo responde a un actividad habitual, social y normal en el mundo del trabajo (en el caso de las pausas de café). Estos tres elementos pueden concurrir igualmente en el caso de una teleprestación de servicios.

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 de trabajo. 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. Ahora bien, siempre sometida a criterios de normalidad y razonabilidad. Efectivamente, una pausa de 15 minutos para tomar un café en un lugar cercano al domicilio sería razonable; no así una pausa de tres horas para tomar café en horario de trabajo al otro lado de la ciudad sin justificación laboral alguna.

3. LA ESPECIAL INCIDENCIA DE LAS ENFERMEDADES CARDÍACAS EN EL TELETRABAJO

Las enfermedades o dolencias cardíacas han sido objeto de un tratamiento especial en el ámbito de los accidentes de trabajo. En casos de teletrabajo, ya pueden encontrarse algunas sentencias que abordan esta problemática, todas ellas referidas a supuestos de infartos e ictus.

Siguiendo un orden de exposición cronológico, es interesante resaltar, en primer lugar, la STSJ de Madrid de 10 de julio de 2006 (Rec. 1965/2006), aunque no esté enmarcada, propiamente, en un supuesto de teletrabajo a domicilio. En esta ocasión, nos encontramos ante el fallecimiento de un trabajador en fecha 28/11/2004, por infarto agudo de miocardio. Este hecho se produjo un domingo a las 00:30 h en el domicilio familiar mientras el trabajador se encontraba trabajando con su ordenador personal con el que consultaba los archivos de la empresa en un asunto que tenía que tratar al día siguiente con un cliente importante de la empresa al que ésta estaba realizando un proyecto, del que el afectado era Jefe, y habían aparecido complicaciones. Además de preparar la visita de un ilustre invitado de su empresa (un premio Nóbel de Física) que iba a venir a España a dar una conferencia sobre temas profesionales que constituyen el objeto social de la empresa, sociedad para la que trabajaba como Jefe de Proyectos.

Sobre la base de lo expuesto, el TSJ señala que, dado que el causante no había tenido con anterioridad a su fallecimiento ningún episodio de dolencia cardíaca y el infarto le sobrevino cuando estaba haciendo los trabajos que, en razón de su puesto de Jefe de Proyectos, debía realizar para la empresa y no podría aplazar su ejecución, en el presente caso no se percibe ningún otro elemento desencadenante de aquel infarto que el trabajo que estaba realizando naturalmente estresante y preocupante. Por ello, puede decirse que el trabajo fue la causa exclusiva porque no se ha probado que concurriera ninguna otra.

En cuanto a considerar que falleció "en sus horas de ocio", el TSJ lo considera materialmente contrario a la realidad. Si formalmente empezaba su jornada laboral el lunes siguiente en los locales de la empresa, materialmente no estaba disfrutando de horas de ocio, sino trabajando en su casa en asuntos de su incumbencia profesional y laboral. Sin olvidar que a un trabajador tan cualificado como un Jefe de Proyectos 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. Y para la consecución de este objetivo último, deberá trabajar cuando haga falta, y es este tipo de trabajo el que se remunera por la empresa, no las horas que esté en sus dependencias, principalmente. Esto difumina los estrictos límites de lugar y horario de trabajo que deben ser interpretados en su verdadero significado que no es otro, en el presente caso, que el trabajador falleció cuando estaba trabajando para su empresa en un proyecto de la misma.

En suma, todo ello lleva al TSJ a concluir que el infarto agudo de miocardio que produjo su fallecimiento lo sufrió "con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecutaba por cuenta ajena", esto es, un accidente de trabajo.

En segundo lugar, cabe destacar la STSJ del País Vasco de 15 de septiembre de 2020 (Rec. 809/2020). En esta ocasión, el trabajador afectado era un técnico comercial que se encargaba de contactar, gestionar y realizar visitas programadas a los clientes de su zona, debiendo realizar los reportes y tareas administrativas utilizando material informático (ordenador) teléfono móvil, y vehículo de empresa. Las tareas administrativas vinculadas a su trabajo se realizaban desde el propio domicilio del trabajador (la empresa no disponía de oficina en la zona de trabajo de esta persona). El trabajador gozaba de flexibilidad horaria para el cometido de sus funciones, si bien, el horario general de la empresa era el de 8:00 h a 17:00 h.

El día 4 de enero de 2019, sobre las 8:30 h, el trabajador sufrió en su domicilio un infarto agudo de miocardio a consecuencia del cual falleció. No constaba la existencia de conflictividad laboral o visitas programadas para el día 4 de enero. No obstante, sí constaba la existencia de antecedentes de tabaquismo activo, obesidad y angina estable clase funcional CCs 2b/4 en el trabajador afectado (tenía programado cateterismo para marzo 2019). Ante estos hechos probados, el TSJ del País Vasco concluye que nos encontramos "*ante un hecho súbito que se desencadena en tiempo y lugar de trabajo, por lo que se ve favorecido por la presunción "iuris tantum" de accidente de trabajo que contiene el artículo 156.3 TRLGSS, y que la Mutua demandada no ha logrado destruir*"[10]. Asimismo, el hecho de que el trabajador presentase antecedentes cardíacos "*no es suficiente para destruir la presunción antedicha, ni permite destruir la calificación de "accidente de trabajo", pues la crisis se ha desencadenado en tiempo y lugar de trabajo, sin que se pueda excluir la intervención del trabajo como factor desencadenante de la misma*"; "(n)*i siquiera el hecho de que el trabajador ya padeciese con anterioridad la enfermedad o hubiese presentado síntomas permite destruir la presunción de accidente de trabajo, cuando el óbito se ha producido en tiempo y lugar de trabajo*" (apoyándose, entre otras, en la STS de 27 septiembre de 2007 -Rec. 853/2006-).

En tercer lugar, encontramos la SJS núm. 3 Girona de 12 noviembre 2020 (núm. 524/2020). La actora en este procedimiento se encontraba prestando servicios con categoría de auxiliar administrativa. El día 14/05/2020, mientras se encontraba teletrabajando desde su domicilio, la trabajadora sufrió un ictus isquémico en territorio de ACA izquierda de etiología cardioembólica posible por aneurisma de SIA.

La trabajadora asumió por iniciativa propia, durante el periodo comprendido entre el 27/4/20 y el 13/5/20, la atención telefónica de entrada de la oficina de vivienda, tarea que no realizaba con carácter habitual. Solo en ocasiones el teléfono se desviaba a las auxiliares administrativas, y durante el día 13 de mayo, anterior al ictus, la trabajadora gestionó hasta 45 correos electrónicos y atendió hasta 45 llamadas telefónicas, cifras estas que son de las mayores que se hacen constar en los registros.

[10] «*Pese a que la actividad realizada en el domicilio por el trabajador finado no fuera "preponderante", en los términos que exige el artículo 13 ET para la configuración del "trabajo a distancia", lo cierto es que al menos una parte de sus obligaciones laborales las realizaba habitualmente desde su domicilio, de manera que debe presumirse que las estaba llevando a cabo en lugar de trabajo al producirse el mortal episodio cardíaco también en tiempo de trabajo*».

Nuevamente, sobre la base de la jurisprudencia sentada por el TS, se concluye que el ictus sufrido no es una patología que, por su propia naturaleza, excluya la etiología laboral, y, dado que no se ha practicado prueba para destruir la aludida presunción, no cabe excluir de forma clara y determinante que el desempeño del trabajo fuese un factor desencadenante del proceso lesivo o, cuanto menos, un factor coadyuvante, y, por ende, suficiente para su producción. Por tanto, debe entenderse producido un accidente de trabajo.

Por último, merece especial mención la STSJ de Aragón de 18 de enero de 2022 (Rec. 875/2021). La actora en este litigio fue una Profesora de Educación Primaria en un colegio y Coordinadora de 1º y 2º de Educación Primaria. Como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, la organización del trabajo implantada se basaba en el momento de los hechos en el teletrabajo. Durante esta etapa, no se estableció una jornada de trabajo con horario fijo, sino que se flexibilizó para adaptarlos a las circunstancias personales. El día 4 de junio de 2020, la trabajadora sufrió un infarto de miocardio.

En concreto, la jornada que debía desarrollar la trabajadora el día 4 de junio de 2020, era de mañana, adaptándose las conexiones que la demandante realizaba en horario de tarde a la mañana. Ese día tenía programada una reunión virtual con otros compañeros de trabajo, a la que estaba convocada como Coordinadora. La mañana de los hechos, la trabajadora comentó a otro compañero de trabajo que tenía dolores en el brazo y en la espalda, a las 9:40 horas, antes de conectarse a la reunión a las 12.00 horas. En el curso de la reunión, el compañero de trabajo observó que la actora estaba aturdida, aunque se desarrolló sin ningún tipo de incidente. La reunión terminó a las 14:05 horas y a las 14:43 el hijo de la actora avisó al 061, al encontrarse su madre indispuesta, desencadenándose -entonces- el infarto. Durante las 24 horas previas, la afectada había presentado tres episodios de dolor torácico opresivo no irradiado de menor intensidad, sin cortejo, que cedieron con paracetamol y que la paciente achacó a su artritis reumatoide.

Al igual que en el caso anterior, el TSJ fundamenta su decisión en jurisprudencia de nuestro Alto Tribunal. Por una parte, la etiología común de la lesión no excluye que el trabajo pueda ser factor desencadenante. En efecto, la falta de relación lesión/trabajo debe acreditarse de manera suficiente, por lo que el demandante únicamente debe probar que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo (STS de 23 de enero de 2020, Rec. 4322/2017). Por otra parte, la presunción no se excluye porque se haya acreditado que el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, porque lo que se valora a estos efectos es la acción del trabajo como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación de necesidad protegida (STS de 27 septiembre de 2007 -Rec. 853/2006-).

Por todo lo anterior, el TSJ falla aplicando la presunción de laboralidad establecida en el art. 156 LGSS a este caso y, dada la inexistencia de prueba en contrario, se concluye la existencia de un accidente de trabajo.

En definitiva, en las sentencias expuestas se aplica la doctrina clásica del Tribunal Supremo respecto de las dolencias cardíacas en el trabajo también a los casos de teletrabajo, debiendo cumplirse los tres elementos siguientes:

Debe tratarse de enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo[11], sin que pueda aplicarse la presunción a enfermedades que por su propia naturaleza excluyan una etiología laboral. Es decir, debe valorarse si es o no descartable una

[11] Entre ellas, se han incluido eventos cardíacos, como el infarto agudo de miocardio (SSTS de 8 marzo de 2016, Rec. 644/2015 y 18 de diciembre de 2013, Rec. 726/2013); la angina de pecho (STS de 26 de abril de 2016, Rec. 2108/2014); la isquemia miocárdica-arritmia cardíaca-asistólica causada por arterioesclerosis coronaria y cardiopatía dilatada (STS de 22 de julio de 2010, Rec. 4049/2009), o un episodio de taquicardia (STS de 13 de octubre de 2003, Rec. 1819/2002); y también ataques cerebrales, como un ictus (STS de 29 de abril de 2014, Rec. 1521/2013), una hemorragia intraparenquimatosa (STS de 19 de julio de 2010, Rec. 2698/2009), una hemorragia

influencia de los factores laborales en la formación del desencadenamiento de la crisis o episodio concreto.

— Deberá correr a cargo de la persona trabajadora la prueba relativa a la concurrencia de las circunstancias que califican el accidente como laboral, salvo que este haya ocurrido en tiempo y lugar de trabajo, pues, en este caso, entraría en juego la presunción del artículo 156.3 LGSS. En este segundo supuesto, la persona trabajadora únicamente deberá acreditar que dicha enfermedad se ha manifestado en el lugar de trabajo y durante el tiempo del mismo. Para desvirtuar esta presunción, la parte contraria deberá aducir hechos que desvirtúen dicho nexo causal de manera suficiente.

— La aplicación de la presunción señalada en el párrafo anterior no puede quedar excluida por el hecho de que la persona trabajadora padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, persistiendo o agudizándose la dolencia durante el período de actividad laboral, pues lo que se valora a estos efectos no es la acción del trabajo como causa de la lesión sino como causa desencadenante de una crisis.

4. 4. EL ACCIDENTE DE TRABAJO *IN ITINERE* EN EL TELETRABAJO

Este tipo de accidentes son aquellos que sufre la persona trabajadora al ir o al volver del lugar de trabajo (art. 156.2.a) LGSS). Esta modalidad de accidente de trabajo es un ejemplo de causalidad indirecta que, dada su escasa regulación normativa, ha sido ampliamente desarrollada por la jurisprudencia, con criterios que se han ido adaptando a los diferentes contextos de la realidad. En la actualidad, los requisitos exigidos son (de manera sucinta): a) la finalidad laboral del desplazamiento realizado; b) el trayecto debe unir el domicilio normal con el lugar de trabajo habitual; c) el recorrido debe ser el habitual, sin desviaciones –geográficas o temporales– ajenas al trabajo que rompan el nexo causal[12]. Estos requisitos deberán ser demostrados por quien alegue el carácter profesional del accidente (por todas, SSTS de 16 de noviembre de 1998, Rec. 502/1998; y de 24 de junio de 2010, Rec. 3542/2009), obteniendo, en ese momento, la calificación de "*in itinere*" de manera automática[13].

Con carácter general, conviene tener presente la amplia flexibilidad con la que los tribunales vienen interpretando los conceptos "lugar de trabajo" y "domicilio".

Por un lado, la referencia a "lugar de trabajo" no significa, necesariamente, centro de trabajo, sino lugar hacia el que se ha de desplazar la persona trabajadora para realizar alguna actividad vinculada son su desempeño laboral (lo que ha dado paso a los "accidentes en misión").

Por otro lado, en cuanto al domicilio, si bien se exige su carácter habitual, no es necesario que la titularidad del mismo sea de la propia persona trabajadora. Así, se ha aceptado la consideración de domicilio a estos efectos el de los suegros donde la persona trabajadora residía durante el periodo

cerebral secundaria a rotura de malformación arterio-venosa (STS de 10 de diciembre de 2014, Rec. 3138/2013) o una hipoxia cerebral (STS de 11 de diciembre de 1997, Rec. 1215/1997).

[12] Recuérdese que se excluyen de este concepto los accidentes producidos durante desplazamientos realizados por la persona trabajadora no vinculados con el trabajo, aunque sean autorizados por la empresa (por ejemplo, ir al médico por motivos personales –SSTS de 10 diciembre 2009, Rec. 3816/2008 y de 15 de abril de 2013, Rec. 1847/2012–; o acudir a una cita con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria –STS de 29 de marzo de 2007, Rec. 210/2006–).

[13] En el concepto de accidente *in itinere* solo se incluyen los accidentes en sentido estricto, es decir, lesiones súbitas y violentas producidas por un agente externo, pero no las dolencias o procesos morbosos de distinta etiología y modo de manifestación, como son las enfermedades surgidas o manifestadas durante el trayecto de ida o vuelta del trabajo. No obstante, si se acredita que la enfermedad o dolencia manifestada en ese momento tiene relación causal con el trabajo, puede apreciarse la existencia de un accidente *in itinere* (entre otras, STS de 30 de junio de 2004, Rec. 4211/2003).

estival (STSJ de Extremadura de 31 de diciembre de 1993) o la segunda vivienda de la persona trabajadora (STS de 2 de mayo de 1997).

4.1. El accidente in itinere entre domicilios distintos o entre lugar de residencia y lugar de teletrabajo cuando son distintos

En el caso del teletrabajo, si se desarrolla la prestación laboral totalmente desde el domicilio particular todos los días (teletrabajo puro), aparentemente, el accidente *in itinere* tendría escasas posibilidades de manifestarse al no existir diferencia entre el lugar de inicio del trayecto (domicilio) y el lugar de destino (lugar de trabajo). Ahora bien, este accidente sí podría ocurrir si la persona teletrabajadora ha de acudir al centro de trabajo para asistir a reuniones (con clientes, jefes/as o compañeros/as), cursos de formación, reconocimientos médicos, etc.[14].

Pero, además de estos desplazamientos para acudir a reuniones y demás eventos de trabajo, surge una segunda posibilidad de accidente *in itinere* en el ámbito del teletrabajo, derivada de la STS de 26 de diciembre de 2013 (Rec. 2315/2012)[15]. Recordemos que esta importante sentencia amplió el concepto de accidente *in itinere* también a aquellos casos en los que la persona trabajadora se desplaza desde su domicilio (utilizado los fines de semana y durante las vacaciones) hacia su residencia habitual por razones laborales (utilizada durante los días laborales), el día previo al inicio de la jornada de trabajo. En estos casos, el desplazamiento desde el domicilio a la residencia habitual para comenzar su prestación de servicios se ha considerado como contingencia profesional, a pesar de su finalidad profesional indirecta, lo que sería plenamente aplicable a los casos de teletrabajo[16].

Aunque parte de la doctrina ha llegado a plantearse la posible expansión interpretativa hasta alcanzar a incluir como accidente de trabajo aquel ocurrido durante el trayecto entre el domicilio de un familiar o allegado en el que se ha pernoctado y el del lugar habilitado para teletrabajar[17], no parece probable. En el ámbito del trabajo presencial, ya se ha descartado la aplicación del concepto de accidente *in itinere* a aquellos desplazamientos que no tienen como origen/destino el domicilio principal de la persona trabajadora (pues lo contrario "extremaría o desorbitaría el riesgo profesional concertado y asumido por la entidad gestora respecto de los accidentes sobrevenidos con ocasión o con motivo del trabajo"). A este respecto, pueden citarse los siguientes ejemplos: domicilio de la novia (STS 20 de septiembre de 2005, Rec. 4031/2004), domicilio de los padres cuando la persona trabajadora tiene su propio domicilio en otro lugar (STS 19 de enero de 2005, Rec. 6543/2003);

[14] Thibault Aranda, J., *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Madrid, CES, 2000, p. 256. No obstante lo anterior, si esas reuniones o formaciones no se realizaran en el centro de trabajo, sino que la persona trabajadora tuviera que desplazarse a otro lugar para ello, no estaríamos en presencia de un supuesto de accidente *in itinere*, sino de accidente en misión. Recordemos que esta otra tipología de accidente de trabajo engloba aquellos accidentes que son consecuencia de un desplazamiento realizado en cumplimiento de órdenes o instrucciones empresariales. Por tanto, a diferencia de los accidentes *in itinere*, en los accidentes en misión, el desplazamiento no tiene lugar al ir o al volver del centro de trabajo, sino que son desplazamientos realizados en el desarrollo mismo del trabajo. También podría tener lugar un accidente en misión si la persona trabajadora debe salir del domicilio donde teletrabaja para adquirir o recoger material necesario para su prestación laboral, por ejemplo.

[15] Cambiando el criterio expuesto en la STS de 29 de septiembre de 1997, Rec. 2685/1996. La justificación para este cambio de doctrina se basó, principalmente, en el argumento de que "*la interpretación de las normas debe adaptarse a la realidad social, como impone el art. 3 del Código Civil, y ésta a la vista de la evolución de las nuevas formas de organización del trabajo y de la propia distribución de este en el hogar familiar está imponiendo unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a ajustes continuos en el lugar del trabajo, ajustes que no siempre pueden traducirse en un cambio de domicilio y que tienen en muchos casos carácter temporal por la propia naturaleza del contrato o del desplazamiento*". Por tanto, continúa el Tribunal, "*si se quiere respetar la voluntad del legislador en los tiempos presentes, habrá que reconocer que en supuestos como el presente a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo*".

[16] Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas", *Temas laborales*, núm. 134, 2016, pp. 129-166, p. 152.

[17] *Ibíd*.

domicilio de una tercera persona en el que pernoctó (STS de 28 de febrero de 2001, Rec. 3493/1999); domicilio de la abuela (STS 17 de diciembre de 1997, Rec. 923/1997).

Por tanto, a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio de la persona trabajadora en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo. Esta ampliación, según el propio TS, "*opera a partir de criterios de normalidad dentro de los que se produce una conexión también normal entre el desplazamiento y el trabajo"*.

Siguiendo esta doctrina, podría entenderse que, en el caso de elegir varios lugares como centro de trabajo en el acuerdo de trabajo a distancia (tal vez, por existir varios domicilios), el desplazamiento de uno a otro debería considerarse también accidente de trabajo *in itinere*.

En el caso de teletrabajo parcial o alterno, con días de asistencia al centro de trabajo, este tipo de accidentes podrían acontecer con normalidad los días de existencia de desplazamiento físico, además de los casos antes señalados (reuniones, formación, etc.).

4.2. Accidente *in itinere* dentro del propio domicilio donde se teletrabaja

Más dudas plantean los desplazamientos producidos en dos situaciones particulares vinculadas al teletrabajo, siendo uno de estos los desplazamientos producidos dentro del propio domicilio de la persona trabajadora, antes del inicio de la jornada de trabajo o una vez finalizada esta.

Imaginemos a una persona trabajadora que se encuentra en su domicilio y se dirige a la estancia habilitada para teletrabajar cuando, antes de llegar a ella, sufre una caída (ya sea en otra estancia o, incluso, en las escaleras de un piso a otro del domicilio). ¿Podría ser calificado como accidente de trabajo *in itinere*? Las posibles respuestas pueden sintetizarse en tres: a) excluir la consideración de accidente de trabajo *in itinere* en todos los casos[18]; b) entender como tal el que se produce durante las labores preparatorias del trabajo inmediatamente anteriores o posteriores al desarrollo del mismo, lo que plantearía problemas de control de tales actividades; y, c) entender como tal el sufrido en la zona cercana al lugar específico del domicilio en el que se teletrabaja[19].

A nuestro parecer, lo más razonable sería conceptuar esta situación como accidente de trabajo (pero no *in itinere*[20]) en virtud de la doctrina de la ocasionalidad relevante, esto es, cuando se pudiera acreditar la vinculación del accidente acontecido en el domicilio con el trabajo.

En esta línea se pronuncia la reciente sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Cáceres, de 26 de octubre de 2022 (autos 273/22). La parte actora es la teleoperadora de una empresa de telecomunicaciones que, desde el 26 de marzo de 2020, viene teletrabajando en su domicilio en horario de 8 a 14 h. Su tarea consiste en trabajar sentada frente a una pantalla de ordenador. El 8 de marzo de 2022, sobre las 13:45 horas, acudió al baño de su domicilio y al salir, para retomar su tarea, tropezó en el pasillo, cayendo al suelo. El resultado de esta caída fue un traumatismo en el codo y en la parrilla costal derecha, lo que tuvo como consecuencia el inicio de una situación de incapacidad temporal calificada como accidente no laboral. La cuestión planteada en este litigio fue, precisamente, si procede o no calificar como accidente de trabajo el sufrido en su domicilio por una teletrabajadora.

Antes de comenzar con la argumentación legal, el Juzgador ya señala que "(c)*on ocasión de la pandemia del coronavirus ha existido un importante desarrollo del teletrabajo, circunstancia que*

[18] Defendiendo esta primera tesis, entre otros, Sellas I Benvingut, R., *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, Navarra, Aranzadi, 2001, p. 220.

[19] Sobre esta clasificación, De Las Heras García, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid, Ediciones CEF, 2016, p. 300.

[20] Especialmente crítico con la posibilidad de que puedan existir accidentes *in itinere* en el teletrabajo en el domicilio encontramos a Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *Temas Laborales*, núm. 166, 2023, pp. 139-170 (160).

obliga a reconsiderar o matizar algunos aspectos consolidados legislativa y jurisprudencialmente, máxime en un caso como el de autos".

La defensa de la mutua alegó que, dado que la teleoperadora no se encontraba sentada ante el ordenador en su domicilio cuando aconteció el accidente, no cabe hablar de "lugar de trabajo", de suerte que la protección que brinda la norma no deba extenderse a lo ocurrido en cualquier otra parte de aquel, aún, en tiempo de trabajo. Sin embargo, el juzgador señala que esto sería así solo "*cuando se apreciara una clara interrupción del nexo causal*", poniendo como ejemplo "*la situación de quien, en tiempo de trabajo, estando en la cocina de su domicilio, se cortara accidentalmente con un cuchillo*".

En el caso en cuestión, haciéndose eco de las alegaciones de la parte actora, el Juzgador considera que "(n)*adie pondría en tela de juicio la oportunidad de considerar accidente de trabajo el sufrido por un empleado en idéntica circunstancia si trabajase en una fábrica, oficina o tienda"*, sin que exista "*circunstancia relevante que permita reconsiderar la conclusión del razonamiento*" pues "(l)*a obligada visita al aseo para atender una necesidad fisiológica, constante el desempeño de la jornada laboral, no puede enervar la presunción legal*". Finalmente, se matiza que, con esta interpretación, no se trata "*de hacer de mejor condición a quien teletrabaja, al contrario, se busca evitar su desprotección*". Por todo cuanto antecede, el JS estima la demanda interpuesta por la parte actora, declarando la contingencia producida como accidente de trabajo.

En el mismo sentido se ha pronunciado alguna sentencia en el extranjero[21] al considerar accidente de trabajo la caída por las escaleras en una vivienda de dos plantas cuando la trabajadora se dirigía desde su dormitorio al despacho[22].

4.3. El accidente *in itinere* por motivos de conciliación

Una segunda tipología de accidentes que presenta una problemática particular en el teletrabajo son los desplazamientos realizados con finalidad de conciliación.

Imaginemos, como ocurre en muchas ocasiones, que la persona trabajadora tiene que dejar a sus hijos/as en el colegio antes de trabajar. ¿Se podría calificar un accidente acontecido en estos desplazamientos como *in itinere* pese a existir una parada intermedia entre el domicilio y el lugar de trabajo? Existen varios pronunciamientos judiciales que, aplicando la teoría flexibilizadora acuñada por el TS en la materia (SSTS de 26 de diciembre de 2013 -Rec. 2315/2012- y de 14 de febrero de 2017 -Rec. 838/2015-), han entendido que cabe entender estos accidentes como *in itinere* dado que estas pausas en el trayecto domicilio-centro de trabajo son razonables -en tiempo y finalidad- y habituales (todos los días), siendo que esta "*conducta normal del trabajador responde a patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las gentes*"; es decir, "*en tanto que el hecho de dejar a los niños en el colegio ha de ser tomada como una "actuación razonable" que responde a "patrones usuales" de comportamiento y a "criterios de normalidad" de conducta*" (STSJ de Madrid de 13 de junio de 2022 -Rec. 154/2022-; en sentido similar se pronuncia la STSJ de Canarias -Las Palmas- de 24 de julio de 2018 -Rec. 271/2018-)[23].

Se ha alcanzado también esta conclusión cuando el colegio de los hijos/as no se haya en un lugar intermedio entre el domicilio y el centro de trabajo (STSJ de Madrid de 8 de enero de 2015 -Rec. 263/2014-) e, incluso, cuando un día no lectivo se realiza una desviación del trayecto habitual

[21] Tribunal Federal de lo Social alemán, de 8 de diciembre de 2021.

[22] *Vid*., García Torres, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas", Revista Justicia & Trabajo, núm. 1, 2022, pp. 95-114.

[23] Sobre la posible existencia de un principio "pro conciliación" en el ámbito de la Seguridad Social en caso de duda interpretativa sobre los elementos jurisprudenciales que configuran el accidente de trabajo i*n itinere, vid*. Areta Martínez, M., "El principio "pro conciliación" en la configuración del accidente de trabajo in itinere", blog Encuentros laborales, de 28 de mayo de 2018, disponible en http://encuentroslaboral.blogspot.com/2018/05/74-el-principio-pro-conciliacion-en-la.html

para dejar a los menores a cargo de un familiar (SSTSJ de Galicia de 26 de marzo de 2012 -Rec. 3883/2008- y de País Vasco de 15 de enero de 2019 -Rec. 2505/2019-).

Conclusión contraria se alcanza cuando en este trayecto domicilio-colegio-trabajo (ida o vuelta) tiene lugar alguna acción que rompa el nexo causal (como, por ejemplo, acudir a una cita médica del menor a cargo: STSJ de las Islas Baleares de 26 de noviembre de 2020 -Rec. 332/2020-).

La cuestión que se suscita ahora es: ¿resulta de aplicación esta doctrina a los casos de teletrabajo? Es decir, si una persona teletrabajadora sale de su domicilio y centro de trabajo con la finalidad de llevar a sus hijos/as al colegio y después regresa para iniciar su actividad laboral, y en este trayecto sufre un accidente, ¿podría ser calificado de *in itinere*?

Alguna sentencia en el extranjero ha señalado respecto a una teletrabajadora que se accidentó al volver a su domicilio tras llevar a su hija a la guardería que este caso no puede calificarse como accidente de trabajo[24]. Sin embargo, esta duda todavía no ha sido resuelta por nuestros tribunales. En nuestra opinión, debido al derecho de las personas teletrabajadoras a un trato igualitario respecto de las trabajadoras presenciales, debería aplicarse idéntica solución.

5. LA PRESUNCIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO

5.1. Objeto de la presunción y su aplicación al teletrabajo

La mayor problemática en torno al teletrabajo respecto del accidente de trabajo es la aplicación de la presunción contenida en el artículo 156.3 LGSS. Este precepto señala que "(s)*e presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo*". Esta presunción abarca tanto a accidentes en sentido estricto como a enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo (por todas, STS de 26 abril de 2016, Rec. 2108/2014).

Como punto de partida, debe entenderse que esta presunción resulta aplicable al teletrabajo en tanto que este es una forma de prestación de servicios o "trabajo". La redacción de la ley es clara en este aspecto al establecer "*una presunción con vocación de generalidad, sin condicionarla a excepciones o limitaciones de ninguna clase, salvo las expresamente previstas por el legislador*"[25].

Sin perjuicio de lo que se expondrá a continuación, como indica expresamente el artículo 156.3 LGSS, nos encontramos ante una presunción *iurs tantum* que, por tanto, puede ser desvirtuada mediante prueba en contrario. Ello adquiere especial relevancia si tenemos en cuenta la dificultad de verificar el momento exacto en el que se ha producido la lesión. En los supuestos de teletrabajo, esta dificultad es aún mayor, sobre todo si no se ha requerido asistencia sanitaria. Cuando opere esta presunción del carácter profesional del accidente sufrido por la persona trabajadora (por estar en lugar y tiempo de trabajo), parece que la forma más apropiada de desvirtuarla sería atendiendo a la propia tipología y naturaleza de la lesión sufrida. Dicho de otro modo, el instrumento de prueba más idóneo para tratar de demostrar el carácter no profesional de la contingencia sería acreditar suficientemente que el accidente no guarda relación alguna con el trabajo desarrollado. En este punto, adquiere especial relevancia la delimitación entre accidente de trabajo y accidente doméstico[26].

Siguiendo esta línea, cuando el accidente se deba a actos producidos por familiares de la persona trabajadora (u otras personas que se encuentren en el domicilio), aun cuando ocurran durante

[24] Al respecto *vid*. Arufe Varela, A., "Capítulo II. 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", en Monereo Pérez, J. L. (pr.), *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 1, Murcia, Laborum, 2020, pp. 61-76 (p. 61).

[25] Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo…", *op. cit*., p. 142.

[26] Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo…", *op. cit*., p. 144.

el tiempo de trabajo, parece razonable excluirlos como causados por causa o consecuencia del propio trabajo[27].

5.2. El concepto de lugar de trabajo en el teletrabajo

En estos casos, el lugar de trabajo presenta especialidades al tratarse del propio domicilio de la persona trabajadora. La cuestión que se suscita en este aspecto es si esta presunción abarcaría la totalidad del domicilio o, por el contrario, únicamente incluiría el espacio delimitado dentro de este para la prestación laboral (probablemente, una habitación o una parte de ella).

Una parte de la doctrina considera que, en la medida en la que las NTIC posibilitan la prestación de trabajo únicamente en el lugar habilitado para ello, los accidentes producidos en otras dependencias de la vivienda de la persona trabajadora deberían calificarse como domésticos por no existir justificación laboral para realizar el cambio de estancia[28].

En nuestra opinión, esta interpretación es demasiado estricta, incluso más que la que opera en el propio centro de trabajo. Piénsese en las breves interrupciones para satisfacer las necesidades básicas (ir al baño[29] o a la cocina a por un café), pausas que ocurren igualmente en el centro de trabajo y que no por ello desvirtúan la aplicación de la presunción de contingencia profesional[30]. Por ello, coincidimos con la posición doctrinal que considera que la movilidad por las distintas habitaciones del domicilio no condiciona la calificación del accidente de trabajo, al igual que tampoco lo hace en el trabajo presencial[31], en la medida en la que suceda en tiempo de trabajo[32]. En esta línea se ha pronunciado la ya citada SJS de Cáceres, de 26 de octubre de 2022 (autos 273/22). También, llega a la misma conclusión la STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (Rec. 526/2022) que entiende como accidente de trabajo el hecho de que un trabajador, durante su tiempo de trabajo, acuda a la cocina de su domicilio para beber agua y se corte al resbalarse y caerse una botella de agua. Esta sentencia aplica al teletrabajo la clásica doctrina del Tribunal Supremo que ha declarado accidente de trabajo en caso de que la persona trabajadora sufra lesiones durante la pausa del descanso diario (STS de 20 de abril de 2021, Rec. 4466/2018 y STS de 13 de diciembre de 2018, Rec. 398/2017). La doctrina de esta sentencia ha sido reiterada en la STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2023 (Rec. 812/2022)[33].

---

[27] Cervilla Garzón, M. J., y Jover Ramírez, C., "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, núm. 4, octubre-diciembre 2015, versión electrónica, p. 25.

[28] Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo…", *op. cit*., p. 158.

[29] A este respecto, nuestro tribunales ya han señalado que "*todo ser humano tiene unas necesidades fisiológicas básicas que elementales razones de salubridad exigen que sean realizadas en el excusado y que en determinadas ocasiones pueden resultar incontrolables y no programables de forma que no se puede posponer su ejecución a un momento determinado posterior a aquel en el que empiezan a manifestarse y que obligan a quien la padece a acudir al aseo, resultando igualmente notorio que su forzosa contención puede causar a quien la ejercita daños en la salud. A ello debemos añadir que también resulta un hecho notorio el que la capacidad de contener tales necesidades a partir de la adolescencia es inversamente proporcional a la edad de las personas*" (SAN de 10 de mayo de 2021, Rec. 105/2021).

[30] Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *op. cit.* p. 150. En este sentido, recuérdese que la STS de 16 de julio de 2020 (Rec. 1072/2018) indica, sobre la "pausa bocadillo/café", que "*la breve duración y, sobre todo, la necesidad de reanudar inmediatamente la actividad productiva, sugieren que estamos ante un tiempo vinculado al contenido del contrato de trabajo*".

[31] Si bien, en la prestación presencial, el deber de seguridad abarca a estas otras zonas dentro de la empresa. Sánchez-Urán Azaña, M. Y., "Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia", en Pérez De Los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 377-418 (398).

[32] Por todos, Moreno Romero, F., "Accidente trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo", *op. cit*., p. 495; Gala Durán, C., "Teletrabajo y accidente de Trabajo...", *op. cit*., p. 157.

[33] En ella, se rechaza "*una interpretación mecanicista y estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo*". Por tanto, niega su reducción "*al puesto concreto que físicamente ocupa*" la persona trabajadora (una mesa, una silla y un ordenador en su domicilio particular).

Parece importante señalar que el hecho de que se pueda calificar como accidente de trabajo el ocurrido en la cocina o baño del domicilio no implica que las medidas preventivas deban estar en todo el domicilio[34]. En efecto, la obligación de la empresa en materia de prevención de riesgos no alcanza al bar de enfrente del lugar físico de trabajo, sin que eso haya impedido al Tribunal Supremo calificar como accidente de trabajo el ocurrido ahí durante la pausa.

Adicionalmente, cabe señalar que el teletrabajo no tiene porqué producirse en el domicilio de la persona, ni siquiera en un centro designado de forma permanente (*co-working* o cafetería). Por el contrario, el acuerdo de teletrabajo podría permitir a la persona teletrabajadora prestar servicios desde cualquier lugar. Los llamados "nómadas digitales" viajan por el mundo trabajando mediante el teletrabajo y, precisamente, su alta cualificación les otorga poder de negociación para exigir a la empresa dicha libertad de movimiento[35]. Por otro lado, también cabe la posibilidad de que la persona trabajadora incumpla el acuerdo de trabajo a distancia prestando realmente servicios desde un lugar distinto al pactado. En fin, sin entrar a analizar aquí el teletrabajo internacional[36], sí cabe plantearse qué se consideraría lugar de trabajo a efectos de accidente de trabajo en estas circunstancias.

Parte de la doctrina, desde un planteamiento formalista, entiende que el trabajador solamente podría prestar servicios en los ámbitos y lugares previamente convenidos con el empresario, por lo que la extralimitación supondría un incumplimiento del contrato y no justificaría que el ordenamiento extendiera el alcance de la presunción a estos "incumplimientos"[37].

Desde una perspectiva material, cabría señalar que, si bien la empresa podría sancionar los incumplimientos contractuales en materia de lugar de trabajo en caso de extralimitación respecto del lugar de trabajo, esto no debería dejar desprotegido al trabajador ni excluir la aplicación de la regulación en materia de accidente de trabajo. Por ello, lo relevante parece que será si el trabajador estaba realmente trabajando. Cuestión distinta es que la empresa pudiera demostrar que el trabajador, a la hora de elegir el lugar de trabajo, hubiera realizado conductas que pudieran ser consideradas "imprudencias temerarias". De esta forma, si el trabajador, por su propia voluntad, eligió como lugar de trabajo una zona señalizada como peligrosa o usada para realizar vertidos tóxicos probablemente no pudiera considerarse accidente de trabajo. Ahora bien, si el trabajador tuviera pactado en el contrato que solamente puede realizar teletrabajo desde su domicilio particular, pero estuviera teletrabajando desde otro domicilio o en una cafetería, esta conducta (sin perjuicio de que pudiera ser objeto de sanción disciplinaria si así se ha contemplado en el convenio), por sí sola, no parece que debiera excluir la regulación en materia de accidente de trabajo, incluida la presunción.

5.3. El concepto de tiempo de trabajo en el teletrabajo

En tercer lugar, el tiempo de trabajo adquiere especial relevancia en el caso del teletrabajo. Al no existir diferencia física entre el lugar de ocio o desarrollo de la vida privada de la persona trabajadora y el de prestación laboral, puede presentar dificultades delimitar si un determinado accidente se ha producido durante el tiempo de trabajo o no.

[34] Moreno Romero, F., "Accidente trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo", *op. cit*., pp. 495-496.

[35] Abogando por dotar de carácter determinante al tiempo y no al lugar de trabajo en estos casos, García Torres, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas", *op. cit*., pp. 105-106.

[36] Un análisis de esta modalidad particular de teletrabajo puede consultarse en Martín-Pozuelo López, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022; y Carrascosa Bermejo, D., "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 4 (1), 2023, 59-92, https://doi.org/10.20318/labos.2023.7639

[37] Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *op. cit*., p. 148; Gala Durán, C., "Teletrabajo y accidente de Trabajo...", *op. cit*., p. 164. No obstante, incluso los defensores de esta posición más formalista admiten que habrá que estar a la realidad de los hechos puesto que si el empresario conocía o debió conocer que el trabajador incumplía y lo toleraba no cabría imputar el incumplimiento y se podría activar la presunción (Rodríguez Cardo, p. 149).

No obstante, deberían distinguirse, al menos, cuatro situaciones, en función de la existencia de horario de trabajo y/o sistema de control del cumplimiento de este.

El primer caso sería el de una empresa que ha delimitado un determinado horario de trabajo (ya sea de manera unilateral, ya sea mediante acuerdo con la persona trabajadora, o por la propia naturaleza de la actividad), existiendo, además, un sistema de control para verificar el correcto cumplimiento por parte de la persona trabajadora. En estos casos, podría entenderse que la presunción operaría sin problemas dentro de las horas establecidas en el horario señalado, verificando que se ha cumplido el horario por la persona trabajadora. Y, al contrario, se negaría tal condición a los accidentes producidos antes o después de esas horas[38].

Este es el caso analizado en la STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2023 (Rec. 812/2022). En esta ocasión, el teletrabajador tenía un horario preestablecido de 9 a 18 h, con una hora de flexibilidad en la entrada y salida. Cada vez que se conectaba al ordenador desde el que prestaba sus servicios a distancia, quedaba constancia de su conexión. El día 4/2/2021, a las 9:40 h, el trabajador sufrió un infarto en el baño de su domicilio que le provocó la muerte. En esta sentencia, el TSJ considera que el accidente puede entenderse producido en el lugar de trabajo (domicilio del trabajador, en general), pero no en tiempo de trabajo. Se alcanza esta conclusión porque no consta que el trabajador conectara el ordenador ese día, ni que su horario habitual de inicio de la jornada fuera siempre a las 9:00 h. Por ello, se descarta la aplicación de la presunción del art. 156.3 LGSS y se confirma la existencia de una contingencia común.

Menos clara es la situación en la que la contingencia tenga lugar en el horario de trabajo establecido, pero, en cambio, no conste acreditado el cumplimiento de la prestación por parte de la persona trabajadora en el sistema de control. En estos supuestos, parece razonable entender que la persona en cuestión se encontraba trabajando al estar en horario de trabajo y, por tanto, sería aplicable esta presunción.

La otra cuestión problemática reside en determinar si es "tiempo de trabajo" aquella prestación acreditada por el sistema de control que se realice fuera del horario establecido por la empresa (puede que, incluso, contraviniendo la política de desconexión digital de la empresa). En principio, podría descartarse en estos casos la aplicación de la presunción por no estar propiamente en tiempo de trabajo[39]. Sin embargo, no puede olvidarse que nos encontramos ante un supuesto en el que la persona trabajadora está prestando servicios efectivamente. Por ello, esta exclusión no operaría si estamos ante un supuesto de "urgencia" o surgido de forma imprevista o, incluso, cuando se estén realizando, espontáneamente, "*actividades en interés del buen funcionamiento de la empresa*", como recoge el artículo 156.2.c) LGSS[40]. A este respecto, recuérdese la STSJ de Madrid de 10 de julio de 2006 (Rec. 1965/2006), comentada en el apartado anterior, sobre el infarto sufrido por un Jefe de Proyectos mientras trabajada en su domicilio familiar en la madrugada del domingo previo al inicio de la semana laboral.

En esta misma línea, es interesante lo dispuesto en la citada STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2023 (Rec. 812/2022). Para descartar que el infarto se produjo en tiempo de trabajo, el TSJ no tuvo en cuenta únicamente los registros de conexión y la flexibilidad horaria de la empresa. También valoró que la carga de trabajo del fallecido era estándar y que el registro horario no reflejaba excesos de jornada previos al fallecimiento que pudieran generar situaciones de estrés. Ello supone un elemento

[38] Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo…", *op. cit*., p. 1544.

[39] Como así lo manifiesta la Asociación de Mutuas Colaboradoras (AMAT): "*Las medidas adoptadas por la empresa para el cumplimiento del Derecho a la desconexión digital, tal y como indica el artículo 18 del RD-ley 28/2020, y que se encuentra regulado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. De esta forma, se garantiza que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido no se podrá considerar ningún incidente como un accidente de trabajo*", disponible en https://revista.ibermutua.es/noticias/accidente-laboral-en-el-trabajo-a-distancia-recomendaciones-a-las-empresas/

[40] Moreno Romero, F., "Accidente trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo", *op. cit*., p. 500.

valorativo interesante ya que abre la puerta a tomar en consideración la carga de trabajo como criterio relevante a efectos de determinar "el tiempo de trabajo", y no solo cuestiones formales como el horario pactado o el registro horario acreditado.

Igualmente, cabe la posibilidad de que la persona trabajadora esté realizando horas extraordinarias, en cuyo caso también estarían incluidas dentro de la presunción. Pese a ello, algunos convenios tratan de limitar el exceso de jornada computable como horas extraordinarias[41].

El segundo caso sería el de una empresa que no ha delimitado un determinado horario de trabajo, pero sí existe un sistema de control para verificar el correcto cumplimiento por parte de la persona trabajadora. En estos otros casos, dada la flexibilidad horaria otorgada a la persona trabajadora para organizar su tiempo de trabajo como mejor le convenga, parece que esa presunción abarcaría a las horas de trabajo que puedan verificarse en el programa correspondiente, con independencia de cuándo se hayan realizado –fines de semana, horas del día poco habituales, etc.–[42].

La tercera posibilidad sería que una empresa delimite un horario de trabajo, pero no cuente con un sistema de control para verificar el correcto cumplimiento por parte de la persona trabajadora. De conformidad con lo señalado anteriormente, consideramos que, en la medida en la que estemos dentro de ese horario prefijado, sería de aplicación tal presunción. Fuera de ese horario, consideramos aplicable la presunción del carácter laboral del accidente en la medida en la que la persona trabajadora acredite que la contingencia tuvo lugar durante su tiempo de trabajo por cualquier medio aceptado en Derecho. Y ello porque es jurisprudencia consolidada del TS que, para que juegue la presunción de contingencia profesional, "*al demandante le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo; mas con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo*" (por todas, SSTS de 26 de abril de 2016, Rec. 2108/2014; y de 16 de julio de 2020, Rec. 1072/2018).

A mayor abundamiento, cabe recordar que el artículo 34.9 ET establece el deber empresarial de garantizar el registro diario de jornada, "*que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria*" (en este mismo sentido, art. 14 LTD).

Por último, un cuarto escenario sería el de una empresa que no haya delimitado un determinado horario de trabajo y tampoco haya establecido un sistema de control para verificar el correcto cumplimiento de la prestación laboral por parte de la persona trabajadora. En estos supuestos, la solución es controvertida en la doctrina. A nuestro parecer, coincidimos con la posición doctrinal que considera aplicable la presunción del carácter laboral del accidente en la medida en la que la persona trabajadora acredite que la contingencia tuvo lugar durante su tiempo de trabajo por cualquier medio aceptado en Derecho[43], en atención a los motivos antes expuestos.

---

[41] Así lo hace, por ejemplo, el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 2 marzo 2021, núm. 52, p. 24833): "[…] *ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo*".

[42] Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo…", *op. cit*., p. 145.

[43] Luque Parra, M. y Ginés I Fabrellas, A. *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, CEOE, 2016, p. 71. En contra, considerando que corresponde a la persona trabajadora "*demostrar la relación de causalidad entre el accidente y su trabajo, teniendo en cuenta que, en caso de duda, se resuelve a favor del trabajador en virtud del «principio pro operario»*", Pérez De Los Cobos, F. y Thibault Aranda, J., *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, p. 82.

En cualquier caso, y como garantía para la parte empresarial ante posibles falsedades en el registro horario en supuestos de teletrabajo, es importante tener en cuenta que la doctrina judicial ya había considerado procedentes los despidos disciplinarios de personas trabajadoras por falsear este registro (SSTSJ del País Vasco de 25 de marzo de 2003, Rec. 269/2003; y de Cataluña de 4 de julio de 2007, Rec. 2561/2007[44]). Recientemente, se ha aplicado esta misma doctrina dentro del ámbito del teletrabajo, en la STSJ de Madrid de 18 de julio de 2022 (Rec. 360/2022).

Si bien consideramos que esta interpretación de la presunción del artículo 156.3 LGSS es la más adecuada para el teletrabajo, alguna sentencia ha sido más restrictiva en esta labor: STSJ de Galicia, de 25 de febrero de 2022 (Rec. 2399/2021). El origen de este litigio se centra en dilucidar si el accidente sufrido por una ingeniera de montes mientras teletrabaja un día desde su domicilio es o no accidente de trabajo. En particular, el día de los hechos, la actora estaba teletrabajando en su domicilio con un horario de trabajo de 7:30 a 20 h (7 horas diarias). A las 9:15 h remite un correo electrónico y a las 9:41 h acude a la Mutua por dolor en hombro izquierdo donde se aprecia acromion horizontalizado con artropatía AC. En un primer momento, se determinó la existencia de una contingencia común, calificación contra la que accionó la trabajadora.

Llama la atención que el TSJ llegue a la conclusión de que "*no se ha acreditado que las lesiones que dieron lugar a la baja por IT […] tengan relación con el trabajo ni con el accidente de trabajo, pues en modo alguno está acreditado que la lesión ocurriera en tiempo y lugar de trabajo*". Es más, se señala que, aunque 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 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, y además la versión que da la demandante ante la mutua y en su demanda difieren*". En consecuencia, no considera aplicable la presunción del artículo 156.3 LGSS y, dado que no se ha acreditado la relación de causalidad entre el accidente y el trabajo, no cabe considerar la contingencia como derivada de accidente de trabajo.

Sin embargo, quizá esta conclusión pueda guardar relación con el hecho de que la versión que da la demandante sobre los hechos ante la mutua y en su demanda difieran, pues el relato fáctico de la sentencia de suplicación es muy escueto al respecto de esta cuestión. Siguiendo esta línea, parte de la doctrina ha señalado que, en el teletrabajo, la palabra de la persona teletrabajadora (y posibles testigos que, normalmente, serán familiares u otras personas convivientes) sobre en qué circunstancias se produjo el daño adquiere mayor relevancia que en el trabajo presencial. Circunstancia que puede

[44] Concretamente, el trabajador despedido prestaba servicios para la empresa desde el año 2000, si bien el 31/7/2021 firmaron acuerdo de trabajo a distancia del 100% de la jornada, con horario de trabajo de 8 a 15 horas, y domicilio establecido en Madrid. No obstante, el trabajador ya venía desempeñando sus funciones en remoto mediante teletrabajo preferente por COVID-19 antes de la firma del Acuerdo. Los días 22, 28 y 29 de julio el actor realizó parte de fichaje de 8 a 15 horas; sin embargo, quedó acreditado que en esos días estuvo, en horario de trabajo, en Zaragoza, en los siguientes lugares: el hospital acompañando a su pareja a una cita médica, en un parque, en la peluquería para cortarse el pelo, en una cafetería y en un lavado automático de vehículos lavando su coche.
En ninguna ocasión el actor había comunicado su estancia en Zaragoza, siendo el único domicilio comunicado el sito en Madrid; y tampoco había solicitado permiso para realizar gestiones personales a su mando, registrando su jornada sin incidencias en los fichajes.
La empresa sancionó al trabajador con el despido disciplinario por la comisión de faltas muy graves, tipificadas en el Convenio colectivo de la empresa, art. 87, apartados 4º (transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo), 6º (abandono de destino injustificadamente durante un período superior a un día) y 8º (abuso de confianza respecto a la empresa o sus clientes), y en el Estatuto de los trabajadores. La declaración de datos falsos sobre el trabajo es causa de despido -STS de 22-33-90-, con amparo en el art. 54.2.d. ET, y como señalaba la STS de 20-06-88 "es el quebranto de la confianza mutua, que integra la base misma del contrato de trabajo, máxime cuando el empleado ha de desarrollar sus actividades fuera del centro de trabajo, la figura sancionada con el despido en el precepto legal cuya infracción se denuncia".

conllevar a que "*los tribunales tengan que decantarse hacia una presunción* iuris tantum *a favor de lo señalado por la persona teletrabajadora, siempre que su declaración resulte coherente y sea persistente en el tiempo*"[45].

5.4. La presunción de accidente de trabajo durante el tiempo de teledisponibildiad

Finalmente, merece ser destacada una consideración particular respecto del tiempo de *teledisponibilidad*. Recordemos que el tiempo de disponibilidad (en el caso del teletrabajo, "teledisponibilidad") es aquel periodo temporal en el que la persona trabajadora está a disposición del empresario/a, pero no efectúa ninguna actividad profesional si no es requerida para ello. En función de las características de esta disponibilidad, el tiempo dedicado a la misma puede ser considerado tiempo de trabajo o no.

En efecto, la determinación de la naturaleza de este tiempo de disponibilidad o "guardia" ha sido ampliamente debatida en España y en la Unión Europea. Así, encontramos varias sentencias del TJUE que no siempre han seguido el mismo criterio. En la actualidad, la jurisprudencia europea ha declarado que una guardia en régimen de disponibilidad será considerada en su totalidad "tiempo de trabajo" –a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88–, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por la persona trabajadora, si durante esa guardia "*las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su facultad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses*" (SSTJUE de 9 de marzo de 2021, C-580/19 y C-344/19, aplicada recientemente por la STS del Tribunal Supremo de 17 de febrero de 2022, Rec. 123/2020 –Pleno–). En caso contrario, solo constituiría "tiempo de trabajo" el tiempo correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada durante el periodo de disponibilidad.

Sobre la base de lo anterior, la pregunta natural es determinar cuándo una guardia no presencial "*genera, objetivamente, grandes limitaciones que tienen un impacto muy significativo en la administración, por parte del trabajador afectado, del tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales*". Para responder a esta pregunta, el TJUE considera que debe prestarse especial atención a dos cuestiones: 1) el plazo del que dispone la persona trabajadora para reanudar sus actividades profesionales a partir del momento en que es requerida para ello; y 2) la frecuencia media de las intervenciones que dicha persona ha de realizar efectivamente durante ese período[46]. Aplicando esta doctrina, se ha entendido, con carácter general (a salvo de circunstancias particulares), que cuando el plazo de respuesta de la persona trabajadora se limita a algunos minutos durante un período de guardia, dicho período debe considerarse, en principio, en su totalidad, "tiempo de trabajo".

Lo expuesto respecto del tiempo de disponibilidad parece plenamente aplicable al teletrabajo. Así pues, cuando el tiempo de teledisponibilidad se considere tiempo de trabajo, quedaría dentro de la presunción del artículo 156.3 LGSS; en caso contrario, estaría fuera del ámbito de aplicación de tal precepto[47]. Sin embargo, otra parte de la doctrina ha considerado, fundada en algunas antiguas Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2003 (Rec. 2358/2002) y de 7 de febrero de 2001 (recurso 132/00), que la presunción de accidente de trabajo no alcanza a las guardias localizadas[48].

[45] Gala Durán, C., "Teletrabajo y accidente de Trabajo...", *op. cit.*, p. 155.

[46] En cambio, el carácter poco propicio para las actividades de ocio de la zona de la que la persona trabajadora no puede, en la práctica, alejarse durante un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial y el carácter difícilmente accesible de su lugar de trabajo no constituyen circunstancias pertinentes a efectos de calificar dicho período como "tiempo de trabajo" en el sentido de la Directiva 2003/88 (STJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19).

[47] Cervilla Garzón, M. J., y Jover Ramírez, C. (2015), "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *op. cit*., p. 24.

[48] Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *op. cit.*, p. 148.

En nuestra opinión, no creemos que esta doctrina del Supremo sea aplicable actualmente al teletrabajo por dos motivos. En primer lugar, porque son anteriores a la contundencia con la que el TJUE actualmente ha calificado como "tiempo de trabajo" las guardias que cumplen ciertos requisitos que se acaban de ver. Esto es, a efectos de descansos, el TJUE entiende que las guardias que cumplen ciertos requisitos no pueden considerarse tiempo de descanso, ni que el trabajador está descansando, sino, por el contrario, debe entenderse que se encuentra en tiempo de trabajo. En segundo lugar, porque estas sentencias analizan la aplicación de la presunción de accidente de trabajo para profesiones presenciales y, parte de su argumentación para excluir la presunción es que no se encontraban en "lugar" de trabajo al estar en su domicilio y no en la empresa. De esta forma, en el caso de teletrabajo, la guardia localizada sí se realizará en lugar de trabajo en el caso de coincidir el domicilio con el lugar de trabajo. En cualquier caso, más allá de esta cuestión, cabe decir que estos profesionales realizaban la guardia localizada con un "busca", cuestión que, sin duda, es muy distinta a los medios tecnológicos existentes actualmente respecto a la "libertad" del trabajador durante la guardia y a la presión psicológica a la que la persona se encuentra durante la guardia.

6. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se han puesto de manifiesto las particularidades que presenta el teletrabajo respecto del trabajo presencial en materia de accidentes de trabajo. Estas especialidades hacen que sea difícil poder cumplir con el art. 4 LTD, que establece un principio de igualdad entre los trabajadores presenciales y los trabajadores a distancia, sin contar con un respaldo normativo específico. No obstante, es evidente que el resultado de una falta de adaptación normativa no puede suponer una pérdida de protección por el hecho de teletrabajar.

Con este fundamento, en este trabajo se descartan tesis doctrinales que sustentan que el concepto de accidente de trabajo debe interpretarse de manera restringida en el teletrabajo dado que el empresario carece de control efectivo sobre el lugar de trabajo –y a veces sobre el tiempo de trabajo–. Pese a ello, se reconoce que la aplicación directa de la normativa requiere matizaciones con el objetivo de que se pueda delimitar correctamente cuándo un accidente es de trabajo y cuándo es doméstico o no profesional. De esta forma, en este estudio se analizan los supuestos más conflictivos, defendiendo una tesis flexibilizadora, a falta de la necesaria modificación normativa en este punto.

Por un lado, consideramos que la doctrina de la ocasionalidad relevante debe ser aplicable también al teletrabajo, sin poder exigir a los teletrabajadores permanecer encerrados en sus domicilios la totalidad del tiempo que dure su jornada.

Vinculado a ello, consideramos que la casa del teletrabajador y sus alrededores deben erigirse como lugar de trabajo a efectos de la presunción de laboralidad en accidentes de trabajo en estos supuestos, y no solo el lugar destinado específicamente a teletrabajar. En relación con los accidentes laborales, la definición del espacio de trabajo cobra especial relevancia por razón de la presunción del art. 156.3 LGSS, que presume cualquier contingencia como laboral siempre que se haya producido en el "lugar" y el "tiempo" de trabajo. En este sentido, se concluye que ir al baño o a la cocina durante el tiempo de trabajo no desvirtúa la aplicación de esta presunción, aunque el espacio de trabajo sea una habitación concreta. Tampoco desvirtúa la presunción el hecho de bajar a una cafetería o ir a comprar el pan durante el tiempo de descanso razonable en el teletrabajo.

Por otro lado, entendemos que el "tiempo" de trabajo a efectos de la presunción de accidente de trabajo debe incluir los tiempos reales de conexión y no lo establecido formalmente. Así, tendrá especial relevancia la existencia o no de sistemas de control del tiempo de trabajo, que podrán determinar si el accidente ocurrió durante el tiempo de la prestación laboral o si no existía tal prestación. También si existen registros electrónicos de trabajo que puedan determinar realmente los tiempos de prestación.

Asimismo, será fuente de información el propio acuerdo firmado entre la empresa y la persona trabajadora donde, como ya se ha mencionado, debe figurar el horario y las reglas de disponibilidad. Ahora bien, este horario plasmado en el acuerdo de teletrabajo no impedirá que se puedan contemplar en la presunción de accidente de trabajo otros momentos en los que la persona teletrabajadora estuviera prestando servicios. Esta "ampliación" horaria podrá probarse bien mediante el registro electrónico en caso de que exista, bien mediante un exceso de carga de trabajo que indique la necesidad de seguir trabajando realmente más allá del horario formal.

Concretamente, se defiende que el hecho de que no exista un registro real de los tiempos de conexión (registro horario), como obliga la normativa, debe poner a la empresa en situación de tener que demostrar que la persona trabajadora no estaba trabajando en el momento del accidente.

Respecto de los accidentes durante las guardias de teletrabajo, consideramos que podrían entrar en la presunción de laboralidad si el tiempo de respuesta concedido durante la guardia es breve. En este sentido, para determinar si un intervalo de guardia puede considerarse o no tiempo de trabajo habrá que seguir los criterios del TJUE. Según doctrina del Tribunal europeo, solo será tiempo de trabajo i) si se requiere que la persona trabajadora esté preparada para trabajar en muy poco tiempo desde la solicitud de incorporación al trabajo durante el tiempo de la guardia, y ii) que se le llame efectivamente para teletrabajar durante la guardia con cierta frecuencia. Si resulta que queda determinado como tiempo de trabajo, entonces estaremos hablando de tiempo de trabajo durante toda la guardia y le será de aplicación la presunción de laboralidad en caso de accidente de trabajo.

Por último, entendemos que el accidente *in itinere* en el teletrabajo contemplaría acudir al domicilio, desde otros domicilios, para teletrabajar y supuestos de desplazamientos por razones de conciliación. Aquellos accidentes ocurridos por quien se desplaza a su residencia habitual donde trabaja desde segundas residencias, incluso el día previo a iniciar la actividad, si el desplazamiento ha tenido como fin acudir al teletrabajo, deberá ser entendido como accidente *in itinere*.

7. BIBLIOGRAFÍA

Areta Martínez, M., "El principio "pro conciliación" en la configuración del accidente de trabajo in itinere", blog Encuentros laborales, de 28 de mayo de 2018, disponible en http://encuentroslaboral.blogspot.com/2018/05/74-el-principio-pro-conciliacion-en-la.html

Arufe Varela, A., "Capítulo II. 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", en Monereo Pérez, J. L. (pr.), *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 1, Murcia, Laborum, 2020, pp. 61-76.

Carrascosa Bermejo, D., "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 4 (1), 2023, 59-92, https://doi.org/10.20318/labos.2023.7639

Cervilla Garzón, M. J., y Jover Ramírez, C., "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, núm. 4, octubre-diciembre 2015, versión electrónica.

De Las Heras García, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid, Ediciones CEF, 2016.

EUROFOUND, *Digital age. Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*, New forms of employment series, Luxemburgo, Publications Office of the European Union, 2020, disponible en https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age

EUROFOUND, *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2022.

EUROSTAT, *Share of employed people working from home sometimes or usually by EU Member States in 2019, 2020 and in 2021*, 2022, datos disponibles 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, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IUSLabor*, núm. 1, 2023, pp. 145-165, https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i01.05

García Torres, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 1, 2022, pp. 95-114.

Luque Parra, M. y Ginés I Fabrellas, A., *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, CEOE, 2016.

Martín-Pozuelo López, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

Moreno Romero, F., "Accidente trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo", en Pérez De Los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X., *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Derecho-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 473-502.

Pérez De Los Cobos, F. y Thibault Aranda, J., *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *Temas Laborales*, núm. 166, 2023, pp. 139-170.

Sánchez-Urán Azaña, M. Y., "Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia", en Pérez De Los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (dirs.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Derecho-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 377-418.

Sellas I Benvingut, R., *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, Navarra, Aranzadi, 2001.

Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas", Temas laborales, núm. 134, 2016, pp. 129-166.

Thibault Aranda, J., *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Madrid, CES, 2000.

Todolí Signes, A. y Rodríguez Piñero, M. (dirs.), *Teletrabajo y trabajo a distancia. Análisis del marco jurídico vigente,* Pamplona, Aranzadi, 2022.