nº 38 (1er Trimestre 2024)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

El accidente de trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador

Occupational accidents of teleworkers: what jurisprudence says given the lack of information from lawmakers

Rubén López Fernández
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
Profesor asociado a la Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0002-0152-5840

Cita Sugerida: LÓPEZ FERNÁNDEZ, R.: «El accidente de trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 38 (2024): 65-88.

Resumen

El avance vertiginoso de las nuevas tecnologías está revolucionando todos los aspectos de la vida humana. Entre ellos, cómo no, el mundo de las relaciones laborales, que ya ha entrado en una fase de consolidación de la modalidad del teletrabajo. Como se sabe, esta se intensificó de manera masiva durante el confinamiento que trajo la pandemia por COVID-19 y, según parece, vino para quedarse. En este escenario, sorprende que ni la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, ni la Ley General de Seguridad Social ni ninguna otra norma hayan establecido particularidades de protección social para este colectivo de profesionales tan particular, sobre todo en lo referente al tiempo y al espacio de su desempeño. Y la ausencia más notable es la de un concepto específico de accidente de trabajo, lo cual en el plano teórico ya levanta numerosos interrogantes que, en su aplicación a la práctica, jueces y tribunales están teniendo que resolver extrapolando las líneas interpretativas que el Tribunal Supremo ha vertido sobre siniestros acaecidos a trabajadores presenciales. Pero, esos razonamientos empleados en casos arquetípicos de prestación de servicios, ¿pueden regir también para determinar qué contingencia procede atribuir a daños producidos en un territorio mayormente vedado al control empresarial, a la acción de los servicios de prevención de riesgos laborales y a la Inspección de Trabajo? ¿Cabe entender extensible la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS, lo construido para con los accidentes *in itinere*, para con los accidentes en misión o para con las enfermedades de súbita aparición a las cuatro inviolables paredes que deslindan un domicilio? El presente artículo expone qué ha respondido el intérprete judicial a algunas de estas cuestiones y, para las no respondidas, hay que conformarse con las especulaciones doctrinales que se han venido formulando por parte de los estudiosos que se han aproximado al tema con anterioridad. Finalmente, se muestran las conclusiones alcanzadas y se realizan propuestas legislativas.

Abstract

The breakneck progress of new technologies is revolutionising every aspect of human life. Among them, of course, is the world of labour relations, in which teleworking has already entered a phase of consolidation. As is well known, teleworking skyrocketed during COVID-19 lockdowns and is seemingly here to stay. In this scenario, it is surprising that neither Law 10/2021 of 9 July on Remote Working nor the General Law on Social Security, or any other law, have established specific provisions of social protection for this particular group of professionals, especially with regard to the time and space of their work. The most notable absence is that of a specific concept of an occupational accident, which on a theoretical level raises numerous questions which, in their practical application, judges and courts are having to resolve by extrapolating the interpretative lines given by the Supreme Court on claims related to office workers. However, can these reasonings used in archetypal cases of service provision also determine which contingency should be attributed to injuries caused in a territory that mostly bans company inspections, the actions of occupational health services, and the Office of Employment Inspection? Should the presumption of working patterns in Art. 156.3 of the General Law on Social Security be considered extendable to commuting accidents, to work-related accidents, or to sudden-onset illnesses within the four inviolable walls of the worker's home? This article explains how the court interpreter answered some of these questions. For any unanswered questions, we need to settle for the legal principle speculations made by scholars who have previously discussed the subject. Finally, the conclusions are shown and legislative proposals are made.

Fecha Recepción: 15/9/2023 - Fecha Revisión: 6/9/2023 - Fecha Aceptación: 7/9/2023
Pags. 65-88

Palabras clave	Keywords
Accidente de trabajo; teletrabajo; trabajo a distancia; presunción de laboralidad; accidente *in itinere*	Occupational accident; teleworking; remote working; presumption of working patterns; commuting accident

1. INTRODUCCIÓN

El avance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TIC) está teniendo un impacto innegable en muchos aspectos de la vida humana. Como se sabe, el mundo del trabajo no queda precisamente al margen de esta metamorfosis. La llamada revolución digital condiciona toda índole de relaciones interpersonales y, en la actualidad, un simple teléfono móvil permite poco menos que llevar la oficina en el bolsillo. Así las cosas, una sucesión inagotable de dispositivos tecnológicos posibilita cada vez con más velocidad y fiabilidad que ciertos trabajadores por cuenta ajena —vinculados de forma mayoritaria al sector terciario— desempeñen sus labores sin necesidad de ubicarse en el mismo espacio físico de la empresa.

En el siglo XXI, la prestación informática ha venido a reemplazar a la artesanía en el protagonismo del trabajo a domicilio. De hecho, esta transformación social ha llevado al legislador a modificar la denominación originaria, acunada para referirse a formas de producción manual en domicilios concretos, por otra más amplia e identificativa de los fenómenos experimentados hoy: el "trabajo a distancia"[1]. Y, por lo pronto, para con el objeto de este estudio, la diferencia más sustancial entre trabajo a domicilio y teletrabajo es que en el primero sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y cierta calidad en la misma y, en el segundo, la empresa puede seguir ejerciendo un control pormenorizado del desempeño laboral mediante programas de *software* que registran el número de operaciones ejecutadas, el tiempo empleado en ellas, interrupciones, errores y otros particulares.

De manera que estos cambios ya se venían operando con anterioridad al confinamiento experimentado durante los primeros meses de la pandemia por COVID-19[2]. Desde la crisis financiera, el fenómeno del teletrabajo se intensificó para reducir los gastos fijos vinculados al alquiler y mantenimiento de inmuebles. También se vino utilizando para brindar al trabajador una flexibilidad con la que conciliar las esferas familiar y profesional, ahorrándole costes y tiempo de desplazamiento. Se trata además de una medida que reduce los efectos del cambio climático. Pero, en efecto, fue con la referida pandemia cuando la necesidad imperiosa de aislarse disparó el recurso a la prestación de servicios vía teletrabajo. Esta vino a ocupar un lugar central para el mantenimiento de las relaciones sociales así como para el desarrollo de actividades educativas y profesionales. Y desde entonces hasta hoy, con base en esas mismas posibilidades tecnológicas, son muchas las personas trabajadoras que

[1] Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas", *Temas Laborales*, nº 134/2016, p. 131.
La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, transformó la ordenación del trabajo a domicilio con el propósito de ofrecer una atención más específica del trabajo a distancia. Así, el art. 13 ET regulaba de manera parca e insuficiente dicha modalidad. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDP) abordó tangencialmente la cuestión. Pero fue con la llegada de la pandemia por COVID-19 cuando el legislador se decidió a regularla en profundidad, atendiendo a las peculiaridades del teletrabajo como modalidad deslocalizada y desarrollada mediante el uso prevalente de TIC. Primero con el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, y después con la vigente Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (LTD).

[2] 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, A., Cozzolino, M. y Lacuesta, A., "El teletrabajo en España", *Artículos analíticos. Boletín Económico del Banco de España*, nº 2, 2020, p. 3.

continúan desempeñando funciones no necesariamente en el centro de trabajo y no necesariamente durante un horario rígido o tradicional[3].

Lo anterior, bien utilizado, entraña sin duda las ya referidas ventajas en materia de conciliación, además de reducir los riesgos derivados de desplazamientos, pero no destierra toda posibilidad de sufrir daños de carácter laboral. Y el legislador, a este punto, poco o nada ha previsto en materia de Seguridad Social[4].

El teletrabajo, pues, que podría considerarse una subcategoría del trabajo a distancia[5], no está libre de riesgos psicosociales relacionados con la ausencia de desconexión digital, las sobrecargas de trabajo o el aislamiento inherente a esta modalidad; de riesgos ergonómicos por posturas o movimientos repetitivos; de riesgos oculares asociados al uso de pantallas de visualización de datos; de problemas vinculados al sedentarismo como el sobrepeso y, según ciertas posiciones jurisprudenciales, ni siquiera de los riesgos de sufrir daños *in itinere* o en misión. De ahí que el silencio del legislador sorprenda, especialmente en lo atinente al concepto de accidente de trabajo, y esté llamado a seguir generando una litigiosidad que hubiera podido evitarse en buena medida.

Con todo, es dable afirmar que la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, sobre todo cuando tiene lugar en el domicilio de la persona trabajadora, minora las posibilidades de sufrir daños procedentes de la actividad profesional. Por extensión, cabría también otorgar que el teletrabajo es mucho más seguro que el trabajo presencial; baste, pues, pensar en el nulo riesgo de sufrir un accidente *in itinere* o en la escasa peligrosidad de las actividades informatizadas. No obstante, es un hecho constatado que teletrabajar desde el domicilio propio suele venir aparejado con realizar más horas de las pactadas en contrato, sobre todo por dos motivos[6]. El primero es que

[3] López Fernández, R., "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, en prensa.

[4] Para García Torres, 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. García Torres, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas", *Revista Justicia & Trabajo*, nº 1/2022, p. 96.

[5] 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: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Santiago de Chile, 2019. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf.
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 Goméz, C., "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, 2010, p. 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.

[6] Según Infojobs, 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%. Infojobs: "El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral", 2021. Disponible en https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-o-emails-fuera-del-horario-laboral.

los dispositivos digitales permiten trabajar a cualquier hora y en cualquier lugar, difuminando las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio o descanso, máxime si dichos dispositivos pueden también emplearse para cuestiones personales o ser incluso de titularidad del propio empleado. El segundo motivo es la extendida creencia de que, por el hecho de brindar al empleado la comodidad de desempeñar funciones en el propio domicilio y con cierta laxitud horaria, se puede disponer de él fuera de los tiempos contractualmente acordados, y haciendo caso omiso de lo establecido por la LTD y la LOPDP en materia de desconexión digital[7]. Y todo ello deriva en la proliferación de trastornos psicosociales, que no pueden ser abordados en profundidad por este estudio por evidentes motivos de escasez espacial, y que, sin ánimo de exhaustividad, cabría sintetizar en fatiga informática, tecnoestrés, tecnoadicción y el conocido síndrome del trabajador quemado[8].

Así pues, se hace evidente la dificultad de determinar qué es y qué no es contingencia profesional en un escenario tan escurridizo al control empresarial —como se verá *infra*—, a la acción de los servicios de prevención y a labor de la Inspección de Trabajo. Y la ausencia de toda especificación en materia de accidentes de trabajo —o de cualquier otra cuestión de Seguridad Social— en la LTD y en el RD-Ley 29/2020[9] arroja una penumbra sobre esta institución centenaria que, para quien escribe estás páginas, no se va a disipar mientras no se pronuncie el TS o el legislador se decida a aportar alguna directriz en el propio art. 156 LGSS, sobre cómo canalizar toda la complicada casuística que ya de por sí genera el accidente laboral.

Se antoja poco probable que ocurra lo segundo, de manera que serán los tribunales los que habrán de acarrear con la tarea ardua de extrapolar a la esfera del teletrabajo todos los elementos con que se ha construido el art. 156 LGSS, especialmente lo atinente a su punto 3, así como la jurisprudencia vertida, atendiendo a las circunstancias de cada caso. Y todo ello asumiendo que, para los casos en que el siniestro haya acaecido en el hermetismo del domicilio del teletrabajador, las posibilidades de verificar la veracidad de su relato serán mínimas si no se implantan herramientas informáticas para chequear el registro horario y controlar el desempeño laboral. Con todo, se espera una interpretación flexible por parte de la doctrinal judicial en estos menesteres[10].

La cuestión no es baladí, habida cuenta de la mayor protección que reciben del sistema de Seguridad Social las contingencias profesionales respecto de las comunes: aplicación del alta de pleno derecho, no exigencia de un período de carencia para causar derecho a prestaciones, cálculos más generosos de la base reguladora, porcentajes a aplicar sobre la mismas más altos, indemnizaciones especiales a tanto alzado para supuestos de muerte y supervivencia o, si procede, la imposición de un recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad. Y en aras de facilitar o, cuando menos, reducir la dificultad de fiscalizar la actividad de los teletrabajadores, el art. 7 LTD establece el contenido mínimo que debe plasmarse en los acuerdos de trabajo a distancia, en donde cabe destacar

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.

[7] Arts. 88 y 18 respectivamente.

[8] Sobre el tema puede leerse, por ejemplo, a Montoya Medina, D., "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 243/2021, pp. 6-11; o a Corrêa Gomes Cardim, T.: "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, pp. 419 y siguientes.

[9] 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.

[10] Sin ánimo de exhaustividad, Igartua Miró, M. T., "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, p. 202; o Moreno Romero, F., "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, 2021, pp. 476, 487.

—por su muy probable importancia de cara a dilucidar qué es accidente de trabajo y qué no— sus letras a, c, f y h[11].

Pero, como es fácil de apreciar, el concepto de accidente de trabajo nació y se fue confeccionando sobre el modelo un entorno clásico o tradicional de prestación de servicios en el campo, en fábricas u otras industrias. Piénsese, como punto de partida, en la España del año 1900. La relevancia del tiempo y el lugar de trabajo como parámetros de la presunción de laboralidad y, en cierta medida, del nexo causal conducen a una figura jurídica que se apoya en elementos más bien estáticos, medibles y verificables para arrojar pautas seguras en la mayoría de los posibles supuestos de hecho. Ello se tambalea cuando el siniestro se actualiza en un terreno vedado por el derecho a la inviolabilidad del domicilio, por cuanto los fundamentos y la esencia del concepto de accidente laboral no son fácilmente extrapolables —ni quizá posibles— a un contexto en el que se funciona con premisas muy diferentes[12]. Y mientras el legislador siga sin proporcionar reglas específicas, o pautas en las que apoyarse, el tema en que se van a ocupar las siguientes páginas seguirá creciendo en interés para la doctrina y hasta para los medios de comunicación.

2. LAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA PREVENTIVA PARA CON SUS TELETRABAJADORES

El art. 40.2 CE proclama que 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". Para responder a este mandato constitucional, la LPRL —a la cual remite el art. 15 LTD— establece que los trabajadores tienen "derecho una protección eficaz en materia de seguridad y salud", y que ello supone la existencia de un correlativo deber de protección por el que el empresario deberá "garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo". Huelga decir que el precepto viene formulado en términos generalistas y que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo dispone,

[11] "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, J., "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, 2020, pp. 39-60; o Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J. L., *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas, 2002, pp. 45 y ss.

[12] Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *Temas Laborales*, nº 166/2023, p. 141.

en su art. 8, que el teletrabajador debe gozar de los mismos derechos y garantías que un trabajador presencial en materia preventiva. Por consiguiente, la empresa tiene que evaluar los riesgos derivados del ejercicio de profesiones en régimen de teletrabajo, planificar la actividad preventiva encaminada a combatirlos, formar e informar a estos empleados de manera suficiente y adecuada, vigilar su salud de manera específica o atender a la presencia de trabajadores especialmente sensibles.

En lo que respecta a la evaluación de riesgos, es sabido que se debe atender sobre todo a los factores psicosociales y ergonómicos relacionados con una organización deficiente del trabajo. Aunque tampoco se debe pasar por alto que el RD 488/1997[13] dispone en su art. 4 que la evaluación de los puestos que conlleven exposición a pantallas de visualización de datos han de reflejar "los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos". Asimismo, hay que estar a los tiempos promedio y máximo de atención continuada a la pantalla, al nivel de atención requerido y a las particularidades del puesto en cuestión (art. 3.2).

Al hilo de lo anterior, la LTD circunscribe la evaluación al estricto puesto de trabajo en que se ubique el teletrabajador, obviando el resto del domicilio o inmueble elegido para la ejecución de las labores a distancia. En efecto, su art. 16.1 establece que para la evaluación del puesto habrá de estarse únicamente 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". Así pues, la responsabilidad de la empresa en materia de contingencias profesionales se acota al espacio convenido en el acuerdo de teletrabajo[14]. Lo cual no quiere decir que los daños acaecidos en otras estancias del domicilio —que es a su vez lugar de trabajo— no puedan por analogía considerarse bajo la influencia del punto 3 del art. 156 LGSS. Respecto de la recogida de datos, si se trata de un teletrabajador domiciliario, la presencialidad de la visita técnica vendrá condicionada a la autorización del propietario. Sin ella, el técnico del servicio de prevención de riesgos laborales deberá proceder a la recogida de información vía telefónica o telemática, pasando a la persona teletrabajadora 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.

En lo atinente a la planificación de la actividad preventiva, los esfuerzos han de enfocarse en fomentar el ejercicio del derecho la desconexión digital, buscando el respeto de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio. Ello pasa siempre por disponer de los medios tecnológicos y humanos oportunos para asegurar que no se contacte con los empleados fuera de lo estrictamente pactado en contrato —salvo las causas de fuerza mayor previstas— y por informarles de manera adecuada sobre los efectos adversos para la salud derivados de un uso desmesurado de las TIC. 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 también 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.

Detectado algún riesgo en la evaluación derivado del uso de pantallas de visualización de datos, el RD 488/1997 obliga al sujeto responsable a adoptar "las medidas técnicas u organizativas

[13] De 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

[14] Precepto que para Montesdeoca Suárez 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". Montesdeoca Suárez, A., "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, pp. 174-175.

necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible". Y las acciones se han de concretar en la parcela del control u organización del tiempo frente a la pantalla, para lo cual la norma sugiere alternar esta exposición con otras tareas o establecer pautas periódicas de descanso. Además, siempre será beneficioso que la persona trabajadora controle dicha gestión de pausas o rotación de tareas, así como el horario para las comidas[15].

Reconduciendo al tema objeto de análisis, la inaplicación —o una aplicación inadecuada— de las obligaciones preventivas recién expuestas aumenta las posibilidades de sufrir problemas oculares, cefaleas, insomnio, cuadros ansioso-depresivos, trastornos alimentarios, irritabilidad, *tecnofatiga*, *tecnoadicción*, trastornos del ritmo circadiano o el síndrome del quemado. Y para que estos daños sean calificados como contingencia profesional habrá de afrontarse las dificultades probatorias que exige su encaje como enfermedades del trabajo (art. 156.2.e LGSS) o aportar al menos indicios de que la aparición súbita de un daño —piénsese, por ejemplo, en un ictus o un infarto— se ha producido en tiempo y lugar de la prestación de servicios[16].

Pero ¿cómo pueden las Mutuas, el INSS o el intérprete social saber si el teletrabajador domiciliario dice la verdad o está intentando hacer pasar un daño acaecido fuera de las coordenadas de la presunción de laboralidad por accidente durante tiempo y en el lugar preestablecido en contrato? ¿Cómo puede la empresa, con miras de no incurrir en posibles responsabilidades *in vigilando*, cerciorarse de que el teletrabajador está adoptando las medidas de seguridad y salud que se le indican por parte del servicio de prevención? La respuesta a la primera pregunta es que lo tienen complicado, y la maximización de las opciones de poder dilucidar qué es daño laboral y qué es daño doméstico pasa por que la empresa haya implementado herramientas tecnológicas con las que examinar el desempeño remoto de sus teletrabajadores. Y, como se sabe, validada la presunción del art. 156.3 LGSS, destruirla requiere de una probatoria casi diabólica. La respuesta a la segunda pregunta es dejar constancia de todas las acciones preventivas, efectuadas o comunicadas, por escrito y con firma de la persona trabajadora. Para la entrega de equipos o mobiliario, manuales de uso adecuado, requerimientos de realizar una formación, información de protocolos, renuncias al reconocimiento médico o cualquier indicación concreta, la empresa haría bien en recoger formato cumplimentado por el empleado en cuestión[17]. En este sentido, si un teletrabajador domiciliario que no presta consentimiento para las

[15] López Fernández, R., "La desconexión digital como escudo frente a los riesgos psicosociales…", op. cit., en prensa.

[16] 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", 2021.

[17] 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).

evaluaciones presenciales periódicas desoye las indicaciones preventivas que se le dirigen y acaba sufriendo un daño, la empresa quedará exenta de responsabilidad o no en función de lo escrupulosa que haya sido a la hora de comunicar y dejar constancia de cuantas obligaciones preventivas haya puesto en práctica[18].

Continuando en el terreno de la especulación, cabría también preguntarse qué podría hacer la empresa si la persona teletrabajadora se negara a adoptar dichas medidas y a firmar los formatos que se le indican. En este escenario, siempre podría acreditar, actualizado un daño, que puso a disposición de la persona en cuestión los medios y la información preventiva por distintos medios: correo electrónico, SMS, testimonio de compañeros o superiores jerárquicos, o incluso grabación de llamadas telefónicas sin obtener avenencia por parte del subordinado. También cabría, claro está, ante las reiteradas negativas u omisiones por parte del profesional, practicarle un despido disciplinario por "indisciplina o desobediencia en el trabajo" (art. 54.b ET).

Y retomando otra vez el tema central de este estudio, si el teletrabajador díscolo acabara sufriendo un daño para su salud en tiempo y lugar de trabajo, ¿habría incurrido en imprudencia temeraria, desvirtuadora de la laboralidad del siniestro, o se estaría ante una imprudencia simple y, por tanto, accidente de trabajo? Desde aquí se considera que habría imprudencia simple o profesional, pues por obvio que resulte que la hipotética conducta no sería "consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo" y de la confianza que este inspira (art. 156.5.a LGSS), mucho menos cabría entenderla como un "desprecio del instinto de conservación" o como un "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"[19]. De manera que, en este supuesto, no se quebraría la consideración de accidente de trabajo.

En relación con lo recién expuesto, otra pregunta que cabe hacerse es si serían válidas las clausulas de un contrato, o un convenio colectivo, en virtud de las cuales el teletrabajador se comprometiera a permitir la entrada a su domicilio para permitir la evaluación inicial o las comprobaciones posteriores de manera presencial. Se opina que no, en la medida en que este tipo de previsiones, sean convencionales o contractuales, no puede significar una primacía de lo acordado por los agentes sociales o de la voluntad individual del empresario sobre derechos fundamentales tan sensibles y personalísimos como la inviolabilidad del domicilio y la intimidad personal y familiar del operario. De manera que tales cláusulas deben ser tenidas por no puestas allí donde el propietario del inmueble se retracte del consentimiento prestado, no pudiendo ello depararle ninguna responsabilidad ni represalia[20].

[18] Para Rodríguez Cardo, 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. Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo…", op. cit., p. 165.

[19] STSJ del País Vasco, de 6 de febrero de 2007 (nº 335/2007).

[20] De la misma opinión, sin ánimo de exhaustividad, Montoya Medina, D., "Teletrabajo y prevención de riesgos…", op. cit., pp. 28-29; Moreno Romero, F., "Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo", *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020*…, op. cit., pp. 493-497; Sevila Sánchez, J. J., "Teletrabajo y accidentes de trabajo", *Noticias CIELO*, nº 1/2023, p. 2; o Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo…", op. cit., pp. 146-148.
Para González Díaz, 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

3. LA TRASLACIÓN DEL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO A LAS ACTIVIDADES EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO

La conocida ausencia de una definición específica por parte de la LTD aboca a los jueces y tribunales de lo Social a recurrir al art. 156 LGSS para resolver qué ha de ser accidente de trabajo, y qué no ha de serlo, en lo que respecta al domicilio del teletrabajador. Y la cuestión gira en torno a dos elementos que se erigen como capitales en el funcionamiento de la figura: el nexo causal y la presunción de laboralidad. En cuanto a la primera, el punto 1 del precepto entiende por accidente de trabajo "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena". Lo cual viene interpretando el TS como una exigencia de causalidad indirecta entre lesión y trabajo, en la que basta que el siniestro guarde una relación de ocasionalidad con la actividad desempeñada[21]; hasta el punto de poder concluirse que la expresión "con ocasión" concibe al trabajo como una condición sin la que no se produce el accidente, más que como una causa *stricto sensu*[22]. Todo ello salvando que no se acredite de manera suficiente e inequívoca la ruptura del nexo[23].

El otro elemento capital viene en el punto 3 del art. 156 LGSS, por cuanto 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". Se trata, como se sabe, de una presunción *iuris tantum* que para operar requiere de la acreditación por parte del interesado de un hecho básico: que la lesión se produzca en el lugar y durante el tiempo dedicado a la prestación de servicios. De tal manera que, verificado este extremo, 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. Además, ello abarca no solo a los accidentes en sentido estricto o a las lesiones acaecidas por la acción súbita y violenta de un agente externo, sino también a las dolencias o alteraciones de procesos vitales que puedan surgir en el trabajo, estimando también como lesión "el daño corporal procedente 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"[24]. Y ello implica que la presunción no se destruya porque la enfermedad tenga una etiología común o se padeciese con anterioridad, ni siquiera por la existencia de antecedentes o la aparición de síntomas antes de comenzar la actividad, 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[25].

---

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. González, Díaz, F. A.: "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, pp. 134-136.

[21] 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".

[22] Entre otras, la STS de 23 de junio de 2015 (nº 4364/2015).

[23] 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.

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

[25] Ayerra Duesca, N. J., "Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo", *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*, nº 48/2022, nº 119.

En orden a lo expuesto hasta aquí, el TS ha considerado tiempo de trabajo ciertos lapsos en que el empleado no se halla de manera estricta en su puesto, pero sí desempeñando acciones esenciales para el desarrollo de este. A este punto ha sido tan elástico en la consideración de qué ha de entenderse tiempo de trabajo que ha llegado a abarcar siniestros acaecidos sin más en el lugar de ejecución de las labores.

Pero el ejercicio a realizar es el trasplante de todas estas construcciones interpretativas a la esfera del domicilio de la persona teletrabajadora. Y la operación se complica con el hecho de que esta pueda decidir dónde va a llevar a cabo la prestación de servicios y, sobre todo, contando con la gran flexibilidad horaria que ofrecen las TIC, por mucho que hayan de concretarse estas coordenadas en el acuerdo de trabajo a distancia[26] y se tenga que contar con el registro horario para especificar de forma fidedigna el inicio y el fin de la jornada. En términos generales, cabría afirmar que la complejidad se acentúa en función de la mayor o menor flexibilización de las coordenadas tiempo y lugar de trabajo[27].

Volviendo a la definición legal contenida en el art. 156.1 LGSS, doctrina y jurisprudencia han venido conviniendo en que esta se constituye de tres elementos: lesión corporal, trabajo por cuenta ajena y relación de causalidad. Y a intentar engarzarlos con la realidad del teletrabajo domiciliario se va a dedicar el resto de este apartado.

3.1. Lesión corporal

Como ya se ha dicho, el término lesión no se restringe al daño acaecido de forma súbita y violenta por un agente externo, por mucho que lleve aparejado el adjetivo "corporal". La exégesis del TS ha llevado a considerar también —junto a los daños estrictamente físicos— las dolencias funcionales, sensoriales o psíquicas que deriven de la actividad desempeñada. Por extensión, se entienden también como tal las enfermedades de manifestación repentina siempre que den la cara en lugar y tiempo de trabajo. En efecto, y con apoyo en la presunción del art. 156.3 LGSS, los ictus, las embolias o cualquier tipo de ataque cardíaco quedan comprendidos en el paraguas protector del accidente laboral; incluso en los casos en que se produzcan fuera de los parámetros locativo o temporal, si bien la carga de la prueba correspondería al operario o sus causahabientes.

En otro orden de cosas, la institución también abarca a las enfermedades de evolución lenta. Desde sus inicios, el TS reconoció que caben en el concepto de accidente laboral las dolencias evolutivas que trajeran causa en la actividad ejecutada por cuenta ajena, como la pérdida progresiva de visión derivada de intoxicación por plomo[28]. La incesante y expansiva interpretación jurisprudencial en este sentido fue plasmada por el legislador en el art. 156.2.e LGSS, que recoge las enfermedades no catalogadas en el cuadro del RD 1299/2006[29] 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".

---

[26] Lahera Forteza, J., "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, 2021, p. 167.
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.

[27] Aguilera Izquierdo, R., "Accidente de trabajo y teletrabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 264/2023, p. 5.
Sobre el tema, léase a Taléns Visconti, E. E., "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, 2021, pp. 176-216.

[28] STS de 17 de junio de 1903.

[29] 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.

Por último, cabe además referir que, con encaje en el mismo precepto, las dolencias de corte psicosocial podrían ser consideradas como contingencia profesional, incluso no constituyendo el trabajo su única causa, siempre que sea la principal o desencadenante[30]. Se trata de, entre otras, afecciones como cuadros depresivos, crisis de ansiedad, trastorno adaptativo, depresión reactiva por acoso o *burnout*. Es conocido que la gestación de las referidas patologías es de un indiscutible origen poliédrico —herencia, contexto familiar, social— y, por consiguiente, una exégesis rigurosa de la norma imposibilitaría la determinación como accidente laboral[31].

Se convendrá que, sin perjuicio de su carácter omnicomprensivo, el elemento "lesión corporal" presenta poca singularidad en su observación desde el prisma del teletrabajo. Con todo, y como ocurre con cualquier profesión y modalidad de prestación de servicios, el tipo de daño sufrido podrá constituir en sí mismo un indicio de laboralidad en función de la actividad que se realice[32].

3.2. Trabajo por cuenta ajena

En segundo lugar, el concepto de accidente de trabajo requiere que el trabajador que sufre el daño lo sea por cuenta de otro. Afinando más, quedan protegidos como tal por el sistema quienes desempeñen funciones bajo las notas especificadas por el art. 1.1 ET: personal, dependiente, voluntario, por cuenta ajena y retribuido. Y, en virtud de la teoría del riesgo, por cuanto las posibilidades de padecer determinado daño están vinculadas al enriquecimiento de otro, y ubicadas dentro de su círculo de dirección, ese otro debe responder cuando se materialice dicho daño.

Huelga decir que lo anterior vale también para el personal al servicio de la Administración Pública que se adscriba al Régimen General de la Seguridad Social; así como para las relaciones laborales de carácter especial, como el personal de alta dirección, los artistas en espectáculos públicos, los representantes de comercio o los deportistas profesionales.

Tampoco a este respecto parece presentar el menor problema la extrapolación interpretativa de los accidentes acaecidos en régimen de presencialidad a la casuística del teletrabajo.

3.3. Nexo de causalidad

Pero los dos elementos anteriores no son nada si no vienen vertebrados por un nexo causal. El enlace entre ambas piezas puede darse "con ocasión" o "por consecuencia", lo cual es interpretado por el TS bien como una ligazón acaecida de manera directa entre el trabajo y la lesión, o bien como una

[30] Por ejemplo la STS de 14 de abril de 1988 (nº 2607/1988).

[31] Póngase, a título de ejemplo, un supuesto de depresión causada por acoso laboral en donde además concurre simultáneamente otra experiencia vital traumática (como por ejemplo un proceso de divorcio o el fallecimiento de un hermano). Para Sánchez Pérez, en tales circunstancias, la mera hipótesis de que una persona trabajadora pueda demostrar la exclusividad de la causa laboral resulta tan ilusorio como inviable. Sánchez Pérez, J., "El controvertido encaje como accidente de trabajo del estrés laboral y la depresión", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 465/2021, p. 134.
Sobre la etiología múltiple del suicidio: Lantarón Barquín, D., "Apuntes sobre el suicidio del trabajador: realidades antagónicas y claves de una estrategia preventiva", en Barcelón Cobedo, S. (Coord.), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2022, pp. 415-426; o Dumon, E. y Portzky, G., "Prevención y manejo de la conducta suicida. Recomendaciones para el ámbito laboral", *Proyecto Euregenas*, 2014, pp. 24-25.

[32] Moreno Romero, F., "Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo", *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020…*, op. cit., p. 490.

condición sin la cual el daño no se hubiera podido producir[33]. Eso sí, el Alto Tribunal recuerda que, aunque no sea menester que el trabajo constituya la causa única y directa del siniestro, "el nexo causal no debe estar ausente en ningún caso"[34].

Bajo este prisma, se ha catalogado como contingencia profesional, por ejemplo, el accidente sucedido durante la pausa para comer en el centro de trabajo, pese a estarse fuera de jornada[35]; el sufrido en los vestuarios de la empresa[36]; o el de un operario que desempeña funciones de mantenimiento en un tren turístico y sufre un ictus mientras pernocta en dicho tren[37].

Así, dada la amplitud con la que el intérprete social maneja el concepto de ocasionalidad, parece claro que el nexo causal va a ser la pieza que proyecte más incertidumbres para con los siniestros producidos entre las cuatro paredes del domicilio del teletrabajador. De hecho, algún sector de la doctrina ha entendido que extender esa interpretación laxa de la ocasionalidad a los accidentes acaecidos en el domicilio de una persona teletrabajadora —incluso durante el desempeño de sus funciones— sería cuando menos cuestionable, habida cuenta de que se trata de un terreno en el que es el propio teletrabajador y no la empresa quien toma en última instancia las decisiones[38]. Piénsese, por ejemplo, en los daños sufridos por la actuación de otras personas en el centro de trabajo, un atropello en el garaje o un atraco. No es difícil ponerse de acuerdo en que estos supuestos, que sin género de duda serían calificados como contingencia profesional, no habrían de recibir el mismo tratamiento en el domicilio de un teletrabajador, aun cuando se encontrase ejecutando tareas, salvo que el objetivo de los atracadores tuviera un móvil directo para con la actividad de la empresa.

En relación con lo anterior, vuelven a echarse en falta reglas específicas para los accidentes acaecidos en un lugar distinto del concretado en el acuerdo de trabajo a distancia, pero desde el que la persona teletrabajadora desarrolla funciones por disponer de medios tecnológicos para ello. Más allá de las dificultades exegéticas recién planteadas, cabría considerar que el incumplimiento del acuerdo desvirtuaría la relación de causalidad siempre que el suceso tuviera un vínculo ocasional con el trabajo. Pero, ¿y si la lesión viniera causada por el mal funcionamiento de un dispositivo pagado y proporcionado por el empresario? Si no resultase determinante el cambio de ubicación en el desencadenamiento del accidente, ¿habría motivos para negar la laboralidad de estos supuestos? Desde aquí se considera no, que se estaría a todas luces ante una contingencia profesional.

4. LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, ¿PODRÍA EXTRAPOLARSE A LOS DAÑOS SUFRIDOS POR LOS TELETRABAJADORES?

Como se ha tenido ocasión de reiterar, la ausencia de la menor especificidad sobre Seguridad Social en la LTD deja una situación normativa en la que cabe aplicar en bloque —o al menos intentarlo— la totalidad de la LGSS. Y en lo que respecta al accidente de trabajo surgen los puntos críticos ya referidos en el apartado anterior, en tanto que las personas teletrabajadoras no se desenvuelven en unos parámetros fácilmente fiscalizables.

[33] 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, M. y Tortuero Plaza, J. L., *Instituciones de Seguridad Social...*, op. cit., pp. 69.

[34] STS de 24 de enero de 2014 (nº 451/2014).

[35] Ibídem.

[36] STS de 4 de octubre de 2012 (nº 7245/2012).

[37] STSJ de Asturias, de 17 de abril de 2015 (nº 933/2015).

[38] Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo…", op. cit., pp. 156-157.

La cuestión se vuelve aún más espinosa en torno a la presunción de laboralidad y el accidente *in itinere*, sobre todo para los casos de prestación de servicios *off line*, donde la dificultad para probar que un daño ha acaecido con ocasión del trabajo es evidente. De hecho, un sector de la doctrina ha considerado que la ausencia de delimitación horaria atribuye la carga de la prueba al trabajador, sin perjuicio de que se aplique el principio *in dubio pro operario* en casos de duda razonable[39]. A lo cual se vendría a sumar que, para la jurisprudencia, el tiempo de teledisponibilidad, esto es, aquel en el que el empleado permanece a disposición de la mercantil sin realizar ninguna actividad, no es tiempo de trabajo, ergo queda fuera del paraguas del art. 156.3 LGSS.

También se ha podido leer ya en estas páginas que, en los casos de flexibilidad horaria, es clave contar con un programa informático que certifique el tiempo de conexión y la intensidad de su actividad. Este podría resultar decisivo para determinar el carácter laboral, o no, del daño sufrido, pues si se produjo durante el tiempo de conexión —por inusual que este sea— cabe entender que concurren los presupuestos que activan la presunción de laboralidad[40].

Así las cosas, y mientras no llega la irreversible intervención del TS, distintos Juzgados de lo Social y TTSSJJ se han tenido que pronunciar, haciendo ejercicios de traslocación interpretativa desde lo redactado en el art. 156 LGSS y desde lo construido por el TS para casos de trabajo presencial. Las situaciones fácticas sobre las que se ha resuelto hasta el momento en que se escriben estas páginas son:

1) Una auxiliar administrativa que sufre un ictus mientras trabaja a distancia para un ayuntamiento.

2) Una maestra de primaria que sufre un infarto durante la celebración de una reunión telemática, si bien la consigue terminar y solicita atención hasta minutos después.

3) Una ingeniera que se lesiona el hombro al levantar una segunda pantalla, supuestamente durante tiempo de trabajo.

4) Una teleoperadora que acude al cuarto de baño durante su jornada laboral y al volver tropieza por el pasillo sufriendo traumatismos en el codo y la parrilla costal derecha.

5) Un comercial al que se le cae una botella de cristal en su cocina y sufre cortes en la mano.

6) Un responsable de equipo de análisis de mercados que fallece por isquemia de miocardio a una hora a la que usualmente ya estaba trabajando, pero que en el día del siniestro no se había llegado a conectar.

[39] Poquet Catalá, R., "El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. VI, nº 2/2021, p. 175. Pérez de los Cobos, F. y Thibault Aranda, J., *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico-laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

[40] 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".

Y al análisis de las resoluciones adoptadas, entre otras cuestiones, se van a dedicar los siguientes subapartados.

4.1. Accidentes en tiempo y lugar de trabajo

Analizados los elementos, ampliaciones y exclusiones del concepto de accidente de trabajo, y habida cuenta de la escasez de pronunciamientos existentes, procede considerar las distintas situaciones que se podrían dar y la posible extensión jurisprudencial a trabajos desempeñados en régimen de teletrabajo. Ello teniendo en cuenta que la presunción de laboralidad debe aplicarse con vocación generalista, cualesquiera sean las condiciones o circunstancias de la actividad desempeñada.

En primer lugar, el accidente podría producirse en un lugar distinto del elegido por el teletrabajador para la prestación de servicios y, por ende, no expresado en el acuerdo de trabajo a distancia, como por ejemplo la cocina del domicilio, el baño u otra estancia. Por no hablar de que ceñirse con rigidez a lo redactado en la letra f del art. 7 LTD dejaría fuera la posibilidad de combinar, para la prestación de servicios, un espacio *coworking* con el domicilio de la persona teletrabajadora, o la de utilizar la segunda residencia de manera eventual —de haberla— sin reducir las posibilidades de que un hipotético daño sea calificado como contingencia profesional[41].

Para estos supuestos, fácilmente imaginables, cabría la aplicación de la doctrina del TS[42] sobre la laboralidad de los accidentes acaecidos en los vestuarios de empresa, considerándolos lugar de trabajo y, por tanto, aplicando la presunción del art. 156 LGSS[43]. Eso sí, es exigible también el elemento temporal; por ello la importancia de que el acuerdo de trabajo a distancia especifique el horario elegido por el profesional y se implementen programas informáticos para el control horario. Y este razonamiento lleva a pensar si no se extendería la presunción a supuestos de accidentes ocurridos en el dormitorio del teletrabajador mientras este se viste o se desviste, o a daños sufridos en la cocina o el baño antes o después de la jornada pactada. Cabría, sí, pero se antoja difícil que el intérprete lo aplique, máxime en supuestos en los que además exista flexibilidad horaria. De hecho, el TSJ de Madrid ha resuelto en sentido desestimatorio un caso que, no siendo del todo como el que se acaba de hipotetizar aquí, es bastante parecido[44].

En segundo lugar, y volviendo a la cuestión de qué sucedería con los tiempos de teledisponibilidad o guardias sin actividad, la STJUE de 11 de noviembre de 2021 (asunto C-214/20; caso MG cotra Dublin city Council) declara que no es tiempo de trabajo el período de guardia no presencial de un bombero del retén del ayuntamiento de Dublin, quien había de estar disponible en el parque de bomberos, en un lapso de cinco minutos, en caso de recibir una llamada de urgencia.

[41] 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, M. J. y Jover Ramírez, C., "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 4/2015, p. 20. También Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo…", op. cit., p. 146.

[42] 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 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.

[43] Ayerra Duesca, N. J., "Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad…", op. cit., p. 122.

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

Ello por cuanto no se aprecia la existencia de limitaciones que afecten a la libertad para gestionar su tiempo durante dichos períodos en los que no se prestan servicios, pudiendo por tanto dedicarlos a sus propios intereses[45]. A estos efectos, no estaría de más que el legislador nacional acometiera una legislación pormenorizada de la limitación de los tiempos de disponibilidad, que especificara cuándo estos períodos de guardia —y sobre todo bajo qué parámetros de respuesta— son tiempo de trabajo y cuándo no, en aras de garantizar el derecho al descanso y a la seguridad y salud laboral. Con todo, y a falta de dicha norma, cabe inferir de las sentencias recién expuestas al pie de página que, para los supuestos de guardia en determinado lugar y obligación de respuesta inmediata, se estaría hablando de tiempo de trabajo y, por extensión, a un daño sufrido durante estos se le aplicaría la presunción del art. 156.3 LGSS; también, cómo no, para con las personas teletrabajadoras a las que se les estableciera como lugar de permanencia su domicilio.

En tercer lugar, hay que preguntarse si corresponde al trabajador accidentado en su domicilio acreditar el momento exacto en el que sufrió los daños para activar la presunción de laboralidad o si, frente a la dificultad de esta prueba, se presupondrá la veracidad del relato aportado por este. La trascendencia de la respuesta a este interrogante no es menor, pues, aunque se trataría de una presunción *iuris tantum*, la realidad pone de manifiesto lo complejo que es demostrar que la causa exacta que ha causado el siniestro no guarda relación con el trabajo o ha tenido lugar a una hora diferente a la indicada por el teletrabajador domiciliario[46].

Se trata, pues, de una cuestión complicada y de respuesta incierta, a la que se ha respondido en ambos sentidos. A saber, la STSJ de Galicia, de 25 de febrero de 2022 (nº 988/2022) negó la calificación de accidente de trabajo a la lesión de hombro acaecida a una ingeniera que afirmó haberla sufrido al coger una segunda pantalla de un estante durante el desempeño de sus funciones. La teletrabajadora acudió a su Mutua a las 9:41 horas, consistiendo su jornada en la prestación de siete horas y media entre las 7:00 y las 20:00 horas, y se le trató por acromion horizontalizado con artropatía AC. Ahora bien, el TSJ de Galicia no consideró que del relato fáctico hubiese quedado aseverado que las lesiones que dieron lugar a la baja tuvieran relación con el trabajo[47]. Además, la versión que la siniestrada dio ante la Mutua y la que se recogió en su demanda diferían.

---

[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.

[46] Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo", *Noticias CIELO*, nº 1/2023, p. 3.

[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 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".

De otro lado, presuponiendo en cierto modo la veracidad del relato del accidentado, 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), aplicaron la presunción del art. 156.3 LGSS[48]. La SJS de Cáceres introdujo por primera vez una circunstancia que, a su juicio, obligaba a replantear algunos elementos de la doctrina vigente en materia de accidentes, y es que "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 vistas a expandir la consideración de "lugar de trabajo" al resto del domicilio de la teletrabajadora que había sufrido una caída al volver del cuarto de baño; pues nadie pondría en tela de juicio la consideración de accidente laboral al daño sufrido por un empleado 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 manifestó que el daño sufrido por el trabajador en la cocina de su domicilio evidenciaba la existencia de un enlace directo y necesario, en tanto que la pausa para beber agua en el lugar de más fácil acceso era necesaria. Además, en el acuerdo de trabajo a distancia se establecía que las funciones se realizarían "como si se estuviera en el centro de trabajo" y sin suponer una variación de las condiciones laborales. Por último, la resolución puso el acento en que, en la autoevaluación de riesgos laborales, se hacía referencia a que la cocina de la vivienda y sus instalaciones de gas habrían de estar en buen estado, de donde cabe concluir que "el lugar de trabajo no es un compartimento estanco y aislado de todo lo que le rodea" y no puede restringirse a la delimitación de una silla, una mesa y un ordenador[49]. Para estos casos, y mientras no llega la cuestión al TS, se estima difícil que, aplicada la presunción, la Mutua o el INSS puedan demostrar que los hechos lesivos acaecieron fuera de los parámetros tiempo y lugar, por más sospechas que tengan de ello, y más improbable aún parece que puedan quebrar el nexo causal mediante la acreditación de fuerza mayor, dolo o imprudencia temeraria del siniestrado. Es más, surge incluso la pregunta de si habría de entenderse también accidente de trabajo el acaecido cuando la persona teletrabajadora decidiera salir a almorzar o tomar café al bar más cercano de casa, o incluso a fumarse un cigarro al portal.

Menos incertidumbres plantea el caso sobre el que tuvo que resolver la SJS de Gerona, de 12 de noviembre de 2020 (nº 199/2020). Se trató de una auxiliar administrativa que, durante el confinamiento derivado de la crisis sanitaria por COVID-19, asumió por iniciativa propia la atención telefónica de

[48] 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, 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. Gala Durán, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IUSLabor*, nº 1/2023, p. 159. En el mismo sentido García Torres, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas", *Revista Justicia & Trabajo*, nº 1/2022, p. 103. En contra de una interpretación tan generosa de la presunción, por conducir a un desbordamiento del accidente en el teletrabajo y relegar al nexo causal a un papel casi nulo, Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo…", op. cit., pp. 146-152.

[49] 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".

entrada a la oficina, derivando las gestiones que fueran necesarias a las personas pertinentes. La profesional sufrió un ictus isquémico de etiología cardioembólica por aneurisma de SIA, en tiempo y lugar de trabajo, durante una jornada en la que hubo de atender en torno a cuarenta y cinco llamadas telefónicas y al menos otros tantos *mails*, por lo que la parte actora solicitó la consideración de accidente de trabajo por aplicación de la presunción del art. 156.3 LGSS. La sentencia razona que, siendo el ictus una patología que no excluye el origen laboral, y no resultando la prueba practicada en contra de entidad suficiente para destruir la presunción de laboralidad, procede considerar la lesión como accidente de trabajo. En cuanto al hecho de que la profesional asumiera por propia iniciativa la gestión telefónica, ello carece de importancia y no se le concedió el menor recorrido[50].

Y volviendo a 2022, la STSJ de Aragón, de 18 de enero (nº 20/2022) se pronunció sobre otro caso gestado durante el confinamiento que planteaba matices temporales interesantes. Con la preceptiva suspensión de la presencialidad lectiva, y el afrontamiento de una docencia *on line* para la que no todos los enseñantes estaban preparados tecnológicamente, una maestra de educación primaria sufrió un infarto de miocardio durante la celebración de una reunión telemática. La profesional había comentado con anterioridad, a las 9:40 horas, a un compañero que sentía dolores en un brazo y en la espalda y que durante el día previo a los hechos había presentado tres episodios de dolor en el tórax, que habían remitido con paracetamol; si bien el hijo de la actora no comunicó su indisposición al 061 hasta las 14:43 horas, habiendo ya terminado la reunión en torno a las 14:05. Se cuestionó, pues, si el infarto había tenido lugar durante el tiempo de trabajo o no. Y el TSJ, tras exponer la jurisprudencia vertida sobre casos similares para con trabajadores presenciales, acaba razonando que la presunción no se excluye porque se haya acreditado que la trabajadora padeciera la enfermedad con anterioridad, se hayan presentado síntomas o se haya culminado el daño transcurrida ya la reunión telemática, porque "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".

Por último, la STSJ de Madrid, de 3 de febrero de 2023 (nº 89/2023), rechazó la calificación de accidente de trabajo al infarto de miocardio mortal sufrido por un teletrabajador que generó pensiones de viudedad y orfandad. La particularidad estribó en que a la hora del siniestro, las 9:40, el sujeto causante ya solía estar desempeñando sus funciones, pero no sucedió así el día del óbito en tanto que no se había conectado ni había registrado el inicio de su jornada en la plataforma de control horario habilitada por la empresa. La parte actora quiso argüir que la no conexión se debió a que el causante se había dirigido al cuarto de baño, que es donde falleció, precisamente por sentirse indispuesto de forma grave, siendo ello incidental y no debiendo, por tanto, romper la consideración de encontrarse en tiempo de trabajo. No obstante, razonó la sentencia 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". Dicho inicio se estableció a las 9 horas, existiendo la flexibilidad para el operario de poder conectarse una hora antes o después, esto es, entre las 8 y las 10 horas. Por tanto, a las 9:40 aún no estaba obligado a comenzar su jornada, y no se pudo acreditar que el infarto fuera precedido de síntomas de suficiente intensidad como para impedir la conexión ni que, mucho menos, el fallecido se hubiera llegado a sentar en su puesto. Por tanto, y habida cuenta además de que el registro horario no reflejaba excesos de jornada, la carga del trabajo era estándar y todos los reconocimientos médicos

[50] 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, C., "Teletrabajo. La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral", *La Administración Práctica*, nº 7/2021.

efectuados le habían considerado apto para desempeñar sus funciones, la muerte se consideró por causas naturales, luego accidente común.

4.2. Accidente *in itinere*

En otro orden de cosas, ya se ha comentado que los servicios prestados en su mayor parte desde el domicilio conllevan una disminución evidente de las posibilidades de sufrir un daño durante los desplazamientos entre el lugar de residencia y la empresa. No obstante, dichas posibilidades no son erradicadas, en tanto que seguirán existiendo desplazamientos cada cierto tiempo al centro de trabajo para asistir a reuniones o archivar material, a lugares requeridos en momentos puntuales por la actividad desempeñada o en respuesta a una encomienda del empleador, a someterse a reconocimientos médicos o por motivo de acciones formativas de carácter presencial. Además, como se sabe, el lugar elegido para el desempeño profesional podría ser un espacio *coworking* o un telecentro, o podrían también prestarse servicios en régimen de teletrabajo parcial, debiendo, pues, acudir al centro de trabajo durante una parte de la jornada semanal. Por no hablar de que cabría fijar dos lugares distintos para el desarrollo de la actividad, como por ejemplo una segunda residencia; eso sí, desde aquí se mantiene que habría de dejarse especificado con anterioridad cuándo se desarrollaría en cada lugar, a efectos de limitar el fraude y de determinar cuantas otras cuestiones pudieran surgir de ello.

Al margen de lo anterior, pero sin perder de vista las nuevas formas de organización del trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal, la STS de 26 de diciembre de 2013 (nº 6487/2013) consideró accidente de trabajo *in itinere* el acontecido un domingo por la noche, mientras se cubría el trayecto entre el domicilio familiar y el domicilio utilizado durante los días laborables. Ello por cuanto la persona trabajadora, entendió el Alto Tribunal, realizó dicho desplazamiento con el estricto e incuestionable propósito de incorporarse al día siguiente al trabajo, no rompiéndose por tanto la relación de causalidad trayecto-trabajo; pues "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"[51].

Más recientemente, la STSJ del País Vasco, de 15 de enero de 2019 (nº 112/2019), también calificó de accidente de trabajo con encaje en el art. 156.2.a LGSS al sufrido por una enfermera que se desvió de su trayecto habitual para dejar a su hijo, en un día no lectivo, al cuidado de los abuelos. Declaró la sentencia que, conforme a la realidad social, la referida desviación no fue ajena a la concausa laboral en tanto en cuanto el siniestro vino derivado de la necesidad de conciliar vida familiar y profesional. Se hace obvio que las dos sentencias recién expuestas son extrapolables al escenario del teletrabajo, tanto en los supuestos de retorno al domicilio desde el que se presten tales funciones[52] como —aunque aquí con ciertas dudas— a aquellos en los que la persona teletrabajadora tenga que llevar a los niños al colegio antes de conectarse a las TIC que tiene a su disposición en casa[53].

[51] 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.

[52] 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.

[53] 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

Sea como fuere, no está de más recordar que solo son encajables en el concepto de accidente *in itinere* los supuestos de accidente en sentido estricto, quedando fuera de consideración las enfermedades. Con que si, por ejemplo, en los trayectos de ida o vuelta del trabajo el empleado sufre un ictus, un infarto o cualquier otra patología de súbita manifestación, corresponderá a este la carga de probar que ello trae su causa predominante en el trabajo.

Por último, hay que plantearse también los supuestos en los que un teletrabajador domiciliario tiene ubicado su puesto de trabajo en una planta inferior o superior a aquella en la que hace vida la mayor parte de su tiempo. Si la persona que teletrabaja sufriera daños al subir o bajar las escaleras que le conducen a o le devuelven de dicho puesto, ¿qué calificación correspondería? A lo que cierto sector doctrinal ha respondido que el accidente *in itinere* no tiene cabida si no se ha salido del espacio personal-familiar, pues uno de los elementos clave es que se haya emprendido el camino hacia o desde el espacio privativo y excluyente del domicilio[54].

4.3. Accidentes causados por factores psicosociales

Los riesgos más eminentes en el teletrabajo son los de corte psicosocial. Como ha quedado dicho en el apartado 2 de este estudio, las dolencias derivadas de ellos tienen encaje en el art. 156.2.e LGSS[55]. En efecto, y mientras persista el ninguneo del cuadro de enfermedades profesionales para con estos trastornos, seguirá siendo el siniestrado quien haya de acreditar que el daño sufrido ha tenido como causa exclusiva, o al menos desencadenante, el trabajo desempeñado por cuenta ajena.

Vienen otra vez al caso la SJS de Gerona de 12 de noviembre de 2021 y la STSJ de Aragón de 18 de enero de 2022 pues, aunque en ambos casos la laboralidad del accidente fue reconocida bajo el paraguas del art. 156.3 LGSS, quedó contrastado que ambas crisis —el ictus isquémico por un alto volumen de trabajo y el infarto de miocardio en un contexto de nuevas tareas telemáticas, respectivamente — tuvieron su causa preponderante en el estrés generado por el desempeño de funciones profesionales. Se entiende que, de no haber acaecido las lesiones en tiempo y lugar, hubieran debido reconocerse de todos modos como accidente laboral. Dicho esto, y para los supuestos de daño acaecido en el domicilio que queden fuera de los parámetros espacio-tiempo de trabajo, será caballo

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, A., "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, 2020, pp. 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, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo…", op. cit., p. 160-162.

[54] Gala Durán, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IUSLabor*, nº 1/2023, p. 159. En el mismo sentido García Torres, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas", *Revista Justicia & Trabajo*, nº 1/2022, p. 160.
No obstante, y volviendo a Alemania, la sentencia de su Tribunal Federal de lo Social, de 8 de diciembre de 2021 (B2U4/21R) entendió como accidente *in itinere* el acontecido a un trabajador que se cayó por las escaleras de su domicilio mientras se dirigía de su dormitorio a la planta baja, en donde tenía su puesto de trabajo. Consideró el tribunal que el primer viaje de la cama al estudio era una ruta que había de protegerse en la misma medida que la cubierta por un trabajador presencial estándar, en tanto que trayecto recorrido "en interés del empleador".

[55] "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".

ganador para el reconocimiento de la contingencia profesional el contar con 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, un contexto de crisis económica que haga temer por la continuidad en la empresa, etc.

4.4. Otros supuestos previstos en el art. 156.2 LGSS

También son accidente de trabajo "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"; o dicho de otro modo: los accidentes en misión. Para esta casuística, el TS extiende la protección a la totalidad de la duración del desplazamiento efectuado para el beneficio empresarial, con independencia del lugar en que se esté, siempre que se esté por razón de la actividad encomendada.

Así, y no habiendo dudas sobre la laboralidad de lo ejecutado "en cumplimiento de las órdenes del empresario", es fácil reflexionar sobre las formas en que podría desplazarse un teletrabajador "espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa". La persona teletrabajadora podría, pues, accidentarse mientras acude a un trastero, un altillo o un garaje de su propiedad en donde almacene documentación referente a su actividad profesional; al ir a comprar material informático o a repararlo, tinta para la impresora o material de oficina que le sea indispensable en el momento[56]; o a verse con cualquier cliente o proveedor. Y es claro que todos estos supuestos deberían ser acogidos vía art. 156.2.c LGSS.

Al margen de lo anterior, poco se puede decir más allá de que la persona teletrabajadora podría sufrir un accidente laboral —pese a lo difícil que resulte imaginar algunos— en cualquiera de los demás supuestos que prevé el punto 2 del art. 156 LGSS, y que habría de dársele, al menos *a priori*, el mismo tratamiento que al acaecido a un trabajador presencial. Por lo pronto, hay que hablar de los siniestros producidos "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". Se hace obvio que un teletrabajador puede ser representante unitario o sindical en tanto que la Ley Orgánica 11/1985[57] no dice lo contrario. En supuestos de teletrabajo a tiempo completo estas tareas de representación serían desempeñadas de manera particular: el representante estaría en su domicilio; lo cual no quita que si este sufriera un accidente o una enfermedad de súbita aparición mientras las ejerce se estaría frente a una contingencia profesional.

De otro lado, también habrían de serlo los "acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo". Y a este respecto se suscita, cuando menos, una pregunta: ¿sería contingencia profesional la sufrida en acto de salvamento por un teletrabajador domiciliario que observa desde la ventana de su puesto un accidente de tráfico y baja a socorrer a los posibles heridos? En opinión de quien escribe, sí.

Lo mismo cabe afirmar sobre los supuestos contenidos en las letras f y g del art. 156.2 LGSS. Tanto las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad que se agraven a consecuencia de un accidente, como las denominadas enfermedades intercurrentes, podrían sucederle a la persona teletrabajadora y habrían de calificarse como contingencia profesional en los mismos términos que para un empleado que desempeñe sus funciones de manera presencial.

[56] 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).

[57] De 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Huelga decir que la imprudencia profesional o simple del accidentado, que derive de la habitualidad de las tareas o la pericia adquirida, no quiebra la relación de causalidad exigida por el concepto de accidente de trabajo. Como tampoco lo hace la "concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero" (art. 156.5 LGSS).

5. CONCLUSIONES

La inexistencia de una regulación específica sobre el accidente de trabajo de las personas teletrabajadoras ha generado una incertidumbre y unas lagunas —en lo que respecta a calificar una contingencia como profesional o común— que no se han terminado de resolver con las escasas sentencias emitidas. Como se ha abordado en estas páginas, los parámetros de tiempo y lugar de trabajo quedan difuminados, y hasta a veces opacados al control, por la flexibilidad experimentada en estas relaciones laborales y por el hecho de que se desarrollen en un territorio exclusivo y excluyente del profesional: la inviolabilidad de su domicilio.

Así, los pronunciamientos vertidos hasta el momento han tenido que aplicar por analogía lo construido a lo largo de más de un siglo por el TS, a propósito de qué ha de entenderse como accidente laboral para con los trabajos desempeñados de manera presencial. Y, por el momento, estas resoluciones han girado en torno a la aplicación o no de la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS, en su mayoría con respuesta estimatoria. A este punto, se ha de convenir en que resulta crucial para las posibilidades de aseveración de que una lesión acontece en tiempo y lugar de trabajo la existencia de una herramienta informática para el control empresarial, tanto del registro de inicio y finalización de jornada como del desempeño realizado por la persona teletrabajadora; máxime cuando el intérprete judicial está determinado a valorar esta casuística preguntándose qué habría de resolverse si se tratara de un profesional presencial, siendo este un contexto tan particular y tan difícil de fiscalizar.

Con todo, y mientras no se acometa una especificación legal a este respecto, desde aquí se comparte la línea de las sentencias que, en casos de duda razonable, presuponen la veracidad del relato del teletrabajador, en lugar de cargarle con la prueba de que el daño sucedió en el lugar, durante el tiempo, y con ocasión o por consecuencia del trabajo. Se rechaza, pues, la interpretación efectuada por la STSJ de Galicia, de 25 de febrero de 2023, en orden a no considerar accidente laboral una lesión de hombro por no constar acreditado que esta acaeciera o se desencadenara en el domicilio, pues "los correos se pueden mandar desde cualquier lugar, y aunque ocurriera en el domicilio, no se acredita que fuera en el lugar donde se 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". Ello, en solución que contrasta con la lógica del resto de sentencias analizadas, en tanto que parte de una visión restrictiva del lugar de trabajo —la cual tampoco se comparte— y en tanto que aboca a la persona teletrabajadora a una prueba imposible de que la lesión se produjo a causa del trabajo. Cómo hubiera podido acreditarse con tal escrupulosidad es algo que la sentencia referida no se ha atrevido a concretar. ¿Instalando cámaras en el puesto de trabajo? ¿Pagadas por la empresa o por el propio trabajador? Y en cuanto a los accidentes sufridos en otros lugares del domicilio a los que se acuda para satisfacer necesidades fisiológicas o para realizar los descansos periódicos a que se tiene derecho, ¿estos quedarían sin proteger o habrían de instalarse también cámaras en la cocina o el cuarto de baño?

En lo que respecta a los accidentes *in itinere*, se barrunta que esta será la próxima cuestión sobre la que se tenga que pronunciar la jurisprudencia en estos menesteres. Poca o ninguna duda ofrecen los supuestos en los que el teletrabajador se desplace al centro físico al que esté adscrito

—por teletrabajar solo parte de la jornada semanal, o para recibir acciones formativas o pasar reconocimientos médicos— o a un espacio *coworking*. Y en lo que atañe a la extensión de la cobertura de este tipo de siniestros a los desplazamientos que, de manera indirecta, sean efectuados con ocasión de la actividad ejecutada, llevada a cabo de la STS de 26 de diciembre de 2013, se apuesta por su extrapolación total al teletrabajo. Es decir, que los accidentes sufridos durante los trayectos de vuelta al domicilio en el que se trabaja a distancia realizados un domingo por la tarde, por ejemplo, desde una segunda residencia o desde la casa en la que se ha estado visitando a familiares habrían de ser considerados contingencia profesional. Y lo mismo cabe decir, a juicio de quien escribe, para los siniestros acontecidos llevando a los hijos al colegio, o volviendo, antes de incorporarse al puesto de teletrabajo, si se atiende a la lógica desplegada para con los trabajadores presenciales.

En otro orden de cosas, se aprecia cierta contradicción entre los puntos 1 y 2 del art. 16 LTD. El primero de ellos dispone que la evaluación del puesto de trabajo 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". Se entiende la lógica de esta decisión legislativa, de un lado por la voluntad de limitar la responsabilidad objetiva del empresario y reducir el fraude, de otro para no resultar excesivamente invasivos en el domicilio del particular. Así, las obligaciones preventivas de la empresa se acotan al estricto lugar especificado en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 7.f LTD); y por ello los cuestionarios de autoevaluación que los servicios de prevención remiten a los teletrabajadores, en su mayoría, no hacen referencia alguna a otros espacios del domicilio en los que el profesional se pueda ver de manera eventual a lo largo de su jornada. Lo cual choca de manera frontal con lo establecido por el art. 16.2 LTD, en orden a 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". Algo tendrá que decir el legislador también a este punto, pues en la práctica se están evidenciando limitaciones a la hora de gestionar estos menesteres, así como en la depuración de responsabilidades. Desde el punto de vista del empresario, parece justo que sus obligaciones se amolden al contexto, de manera que no tenga que cargar con responsabilidades ficticias o desmedidas, pero tampoco procede desentenderse de la realidad observada por no existir facultades de control o intervención. Una parte de la doctrina laboralista ha propuesto que las entidades aseguradoras introduzcan un régimen de protección que permita la cobertura privada de los riesgos domésticos[58].

Y sin dejar de hablar del espacio de trabajo, se aboga por no dar una interpretación rigurosa al art. 7.f LTD, por cuanto se refiere en singular al "lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia". Ello limitaría las posibilidades de flexibilidad para con estos profesionales o, cuando menos, desprotegería una cantidad de potenciales accidentes *in itinere* acaecidos a profesionales que optaran por trabajar tanto en el domicilio propio como en centros de teletrabajo, o en segundas residencias. Eso sí, con el propósito de evitar fraudes, en el acuerdo de trabajo a distancia habría de especificarse cuándo se van a desempeñar funciones en un lugar o en otro, así como comunicarse por escrito —un *mail* podría valer— todas las variaciones locativas que vayan a tener lugar por la circunstancia que sea.

Finalmente, ante este escenario, se considera imperativa una acción del legislador —en lugar de esperar a la intervención unificadora del TS— que concrete cómo se ha de dar solución a la variedad de casos que se van a seguir produciendo. Venga de donde venga, se espera que el golpe de timón se dé en dirección a adoptar una visión amplia de los parámetros tiempo y lugar de trabajo, y no haga de menos a los trabajadores a distancia. La LTD hubiera debido definir el accidente de trabajo del teletrabajador, de la misma manera que ya existe un concepto específico de accidente laboral para el trabajador autónomo y para el TRADE; y levantar los contornos delimitadores de cuándo

[58] Por ejemplo, de las Heras García, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2021, p. 193.

una contingencia es profesional y cuándo es doméstica. Ello habida cuenta de que esta modalidad de prestación de servicios no sigue el mismo canon ni funciona conforme a los mismos parámetros de control que las relaciones laborales típicas. En su defecto, el precepto lógico a retocar podría ser el art. 156 LGSS.

6. BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Izquierdo, R., "Accidente de trabajo y teletrabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 264/2023.

Alonso Olea, M. y Tortuero Plaza, J. L., *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid, Civitas, 2002.

Aragón Goméz, C., "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, 2010.

Arufe Varela, A., "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, 2020.

Ayerra Duesca, N. J., "Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo", *Revista de relaciones laborales Lan Harremanak*, nº 48/2022.

Brindusa, A., Cozzolino, M. y Lacuesta, A., "El teletrabajo en España", *Artículos analíticos. Boletín Económico del Banco de España*, nº 2, 2020.

Cervilla Garzón, M. J. y Jover Ramírez, C., "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, T.: "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 las Heras García, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2021.

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

Gala Durán, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IUSLabor*, nº 1/2023.

Gala Durán, C., "Teletrabajo. La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral", *La Administración Práctica*, nº 7/2021.

García Murcia, J., "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, 2020.

García Torres, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas", *Revista Justicia & Trabajo*, nº 1/2022.

González, Díaz, F. A.: "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.

Igartua Miró, M. T., "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: "El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral", 2021. 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, J., "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, 2021.

López Fernández, R., "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, 2023.

Montesdeoca Suárez, A., "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, D., "Teletrabajo y prevención de riesgos laborales", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 243/2021.

Moreno Romero, F., "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, 2021.

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

Poquet Catalá, R., "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, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *Temas Laborales*, nº 166/2023.

Sánchez Pérez, J., "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, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo", *Noticias CIELO*, nº 1/2023.

Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas", *Temas Laborales*, nº 134/2016.

Sevila Sánchez, J. J., "Teletrabajo y accidentes de trabajo", *Noticias CIELO*, nº 1/2023.

Taléns Visconti, E. E., "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, 2021.