

# LAGUNAS EN TORNO A LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

*Gaps around the qualification of occupational accident in the telework mode*

NURIA J. AYERRA DUESCA\*

Universidad de Zaragoza, España

## RESUMEN

La Ley 10/2021, de 9 julio, de trabajo a distancia, define el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia caracterizada por el uso de herramientas tecnológicas y por el desempeño de la actividad laboral fuera del centro de trabajo de la empresa, generalmente, en el domicilio de la persona trabajadora o lugar que esta elija. Esta nueva forma de organización del trabajo lleva consigo la aparición de nuevos riesgos y, por consiguiente, la posibilidad de sufrir accidentes. Por este motivo, el presente artículo pone de manifiesto, por un lado, la existencia de ciertas lagunas de las que adolece la Ley, como es la ausencia de definición específica de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo y, por otro lado, analiza la posible extensión al teletrabajo —generalmente realizado en el domicilio de la persona trabajadora— del concepto legal de accidente laboral regulado en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 octubre —Ley General de la Seguridad Social—, así como de la doctrina judicial existente al respecto.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, accidente de trabajo, relación de causalidad y presunción de laboralidad.

## ABSTRACT

Law 10/2021, of 9 July, on remote work, defines telework as a form of remote work characterized by the use of technological tools and by the performance of the work activity outside the company's workplace, generally, at the home of the worker or place that he chooses. This new form of work organization brings with it the appearance of new risks and, consequently, the possibility of suffering accidents. For this reason, this article highlights, on the one hand, the existence of certain gaps that the Law suffers from, such as the absence of a specific definition of work accident in the telework modality and, on the other hand, it analyzes the possible extension to teleworking —generally carried out at the worker's home— of the legal concept of occupational accident regulated in Royal Legislative Decree 8/2015, of 30 October —General Social Security Law—, as well as the judicial doctrine existing about it.

Keywords: telework, remote work, work accident, causality relationship and presumption of employment.

\* **Correspondencia a:** Nuria J. Ayerra Duesca. Plaza José María Forqué, número 13, escalera derecha, 6.º A (Zaragoza, España). — [nayerra@unizar.es](mailto:nayerra@unizar.es) — <https://orcid.org/0000-0002-1266-7465>

**Cómo citar:** Ayerra Duesca, Nuria J. (2022). «Lagunas en torno a la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo»; *Lan Harremanak*, 48, 116-140. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23881>).

Recibido: 07 septiembre, 2022; aceptado: 07 noviembre, 2022.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2022 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

## 1. Introducción

La definición legal de accidente de trabajo contenida en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social —en adelante, LGSS<sup>1</sup>—, es de una gran complejidad —tal y como se especifica en la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, de 8 de julio de 2020 (rec. 711/2019)<sup>2</sup>—, la cual reconoce la evolución que va experimentado dicho concepto según las nuevas formas de prestación de servicios y, actualmente, a la espera de una posible aplicación al teletrabajo.

En efecto, el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), junto con el acceso a Internet y la pandemia provocada por la Covid-19, han hecho posible la aparición de nuevas formas de organización del trabajo —teletrabajo a domicilio, en telecentros, en centros satélites, teletrabajo móvil, etc.—, y una mayor flexibilización del tiempo de trabajo (González-Menéndez *et al.*, 2019: 3). Es decir, aparecen nuevas formas, lugares y tiempos de prestación de servicios y, por consiguiente, nuevos riesgos laborales asociados al teletrabajo como son los riesgos ergonómicos, organizativos y psicosociales, que pueden ocasionar contingencias profesionales (Venegas, 2018: 57).

En relación con este nuevo escenario, surgen dudas sobre la posible aplicación al teletrabajo de la definición legal de accidente laboral y toda la jurisprudencia al respecto para el trabajo presencial y, por ende, la extensión de la protección por contingencias profesionales al ámbito del teletrabajo, puesto que la Ley de Trabajo a Distancia no ha recogido una definición de accidente laboral, cuando el mismo ocurra, sobre todo, en el domicilio de la persona trabajadora (Poquet, 2021: 156).

Ante esta ausencia de regulación específica, parte de la doctrina sostiene que esta cuestión tendría que haberse tratado en la normativa correspondiente de seguridad social (Gala, 2021: 3-5), con la finalidad de regular toda la compleja casuística que presenta el accidente de trabajo en el ámbito del teletrabajo (Vicente-Herrero *et al.*, 2018: 290), o bien, que los convenios colectivos o acuerdos entre empresarios y trabajadores estableciesen delimitaciones claras (Cervilla *et al.*, 2015: 24), ya que, aunque se entienda que puede aplicarse por analogía al teletrabajo la definición legal y la jurisprudencia relativa al concepto de accidente de trabajo y presunción de laboralidad del artículo 156 LGSS, no está exento de dificultad la definición de los conceptos de lugar y tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

---

<sup>1</sup> Ley General de la Seguridad Social de 2015. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 octubre. RCL 2015\1700. BOE 31 octubre 2015, núm. 261, [pág. 103291, Núm. Págs. 228].; rect. BOE, núm. 36, [pág.10898].

<sup>2</sup> Tribunal Superior de Justicia TSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 2.ª) Sentencia núm. 1012/2020, de 8 julio (JUR\2020\248989).

Por este motivo, serán los tribunales, atendiendo a las circunstancias de cada caso en concreto, los que tendrán que dar respuesta a las múltiples casuísticas que se puedan plantear (Moreno, 2021: 476, 487), tendiendo a una interpretación flexible que posibilite la aplicación de la doctrina judicial existente para los supuestos de trabajo presencial (Igartua, *et.al.*, 2021: 202).

En definitiva, la prestación laboral fuera del centro de trabajo tradicional, generalmente en el domicilio de la persona trabajadora o lugar que esta elija, mediante el uso de forma predominante de herramientas tecnológicas y donde escasamente se producen desplazamientos, da lugar a cierta incertidumbre sobre la posible extensión o aplicación del concepto de accidente de trabajo a la modalidad de teletrabajo, que los tribunales tendrán que resolver.

## 2. Aplicación del concepto de accidente de trabajo al teletrabajo: relación de causalidad y presunción de laboralidad

La Ley de Trabajo a distancia, Ley 10/2021, de 9 de julio<sup>3</sup> —en adelante, LTD—, no define expresamente el concepto de accidente de trabajo, por lo que habrá que recurrir a la definición legal de accidente laboral contenida en el artículo 156.1 de la LGSS: «se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena». En este sentido, el Tribunal Supremo<sup>4</sup> destaca la exigencia general de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión, bien de manera estricta —por consecuencia, considerándola una *verdadera causa*—, o bien de manera más amplia —con ocasión, considerándola una *condición* o una *ocasionalidad relevante*—, de tal manera que, en este último caso, basta la existencia de una causalidad indirecta, es decir, que el accidente producido, de alguna forma, guarde relación con la ejecución del trabajo, pero, excluyendo del carácter laboral la *ocasionalidad pura*.

En relación con ello, es consolidada doctrina del Tribunal Supremo<sup>5</sup> la calificación de accidente de trabajo cuando:

De alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, basando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se dé sin nece-

---

<sup>3</sup> Ley de trabajo a distancia, Ley 10/2021, de 9 julio. BOE 10 julio 2021, núm. 164 [pág. 82540, Núm. Págs. 43]. (RCL 2021\1335).

<sup>4</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Sentencia de 6 julio 2015 (RJ\2015\4682).

<sup>5</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Sentencia núm. 442/2018, de 25 abril (RJ\2018\3201); Sentencia de 8 marzo de 2016 (RJ\2016\965); Sentencia núm. 363/2016, de 26 abril (RJ\2016\2131); Sentencia de 29 abril de 2014 (RJ\2014\2676); Sentencia de 10 diciembre de 2014 (RJ\2014\6767); Sentencia de 18 diciembre de 2013 (RJ\2013\8476); Sentencia de 14 marzo de 2012 (RJ\2012\4702); Sentencia de 15 junio 2010 (RJ\2010\2705); Sentencia de 22 diciembre de 2010 (RJ\2010\160); Sentencia de 27 febrero de 2008 (RJ\2008\1546).

sidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante.

Y ello, siempre y cuando no se acredite de manera suficiente e inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo realizado y la lesión sufrida.

Por otra parte, el artículo 156.3 LGSS 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 del trabajo». Se trata de una presunción *iuris tantum*, de tal forma que, para que opere dicha presunción legal a la parte interesada<sup>6</sup>

Le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo; más con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo.

Además, la definición de accidente de trabajo como lesión corporal,

[...] se refiere no solo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo. Por ello, el juego de la presunción exigirá que, de negarse su etiología laboral, se acredite la ruptura del nexo causal, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza descarta o excluye la acción del trabajo como factor determinante o desencadenante, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal; lo que sucederá con facilidad en los supuestos de enfermedades en las que el trabajo no tuviere influencia; pero se hace difícil en los casos de las lesiones cardiacas, las cuales no son extrañas a las causas de carácter laboral.

Por tanto, la presunción no se destruye porque la enfermedad tenga etiología común, o porque se padeciese con anterioridad, ni tampoco por la existencia de antecedentes o por la aparición de síntomas antes de comenzar el trabajo, puesto que lo que se tiene en cuenta para la calificación de accidente laboral 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 —que es lo que se tiene en cuenta para aplicar la presunción—, pero no la acción del trabajo como causante de la propia dolencia o lesión. Por ello, resulta indispensable para la calificación como laboral de un accidente la concurrencia de tres elementos fundamentales: la lesión, el trabajo y la relación de causalidad.

---

<sup>6</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 9 mayo 2006 (RJ\2006\3037).

Asimismo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo<sup>7</sup> afirma que para que opere la presunción de laboralidad tienen que darse los dos requisitos de lugar y tiempo del trabajo del artículo 156.3 LGSS, es decir, que la lesión que sufre la persona trabajadora se produzca durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Por este motivo, no basta para que actúe la presunción, que la persona trabajadora se encuentre en el lugar de trabajo (vestuarios de la empresa, en la obra etc.) sino que tiene que darse el requisito legal de que el padecimiento se produzca también en tiempo de trabajo. Y ello, en base al cómputo del tiempo de trabajo que establece el artículo 34.5 ET:

[...] referida a la necesidad de que el operario se encuentre en su puesto de trabajo, en el que se presume que se ha comenzado a realizar algún tipo de actividad o esfuerzo —físico o intelectual— que determina una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo y por ello opera la presunción analizada.

Sin embargo, el Alto Tribunal<sup>8</sup> ha considerado como tiempo de trabajo determinados intervalos de tiempo en los que la persona trabajadora no se encuentra de forma rigurosa en su puesto de trabajo, pero sí llevando a cabo actuaciones imprescindibles para la ejecución de este; incluso, ha sido flexible en cuanto a la consideración de tiempo de trabajo cuando el accidente sucede, sin más, en el mismo lugar de trabajo, como se expondrá más adelante.

Por todo ello, para poder aplicar la relación de causalidad y la presunción de laboralidad del accidente de trabajo a la modalidad de teletrabajo y, por ende, extender su acción protectora a estos supuestos, será fundamental tener en cuenta una serie de consideraciones en relación con los conceptos de tiempo y lugar de trabajo.

En principio, la Ley 10/2021, de 9 julio, de trabajo a distancia (artículo 2) define el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia que se presta, generalmente, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar que esta elija, mediante el uso preponderante de herramientas tecnológicas durante toda la jornada o parte de ella y con carácter regular.

El hecho de que la persona trabajadora, por una parte, pueda decidir acerca del lugar donde va a llevar a cabo la prestación laboral —nos referiremos principalmente a su domicilio— aunque podrían ser varios los lugares en los que se desarrolle la actividad laboral y, por otra parte, cuente con una gran flexibilidad horaria que ofrecen los dispositivos tecnológicos y que habrá que tener en cuenta a la hora de delimitar el tiempo de trabajo, tendrán consecuencias im-

<sup>7</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 20 diciembre 2005 (RJ\2006\534); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia de 20 noviembre 2006 (RJ\2006\8367); Sentencia de 22 noviembre 2006 (RJ\2006\9215); Sentencia de 14 marzo 2007 (RJ\2007\3843).

<sup>8</sup> *Vid. Infra.*

portantes en muchos aspectos de las relaciones laborales (García, 2021: 34), que deberán concretarse de forma clara en el contenido del acuerdo de trabajo a distancia (Lahera, 2021: 167).

En este sentido, la Ley de Trabajo a distancia (artículo 7) regula el contenido del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de lo regulado en los convenios o acuerdos colectivos, estableciendo como contenido mínimo obligatorio el siguiente:

- [...] c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia [...]

Además, de conformidad con lo establecido en dicho acuerdo y la negociación colectiva, se regula el derecho al registro horario, que deberá reflejar de forma precisa el tiempo dedicado a la actividad laboral (artículo 14 LTD) especificando el horario de inicio y fin de la jornada (artículo 34.9 ET), y ello, sin perjuicio del derecho a horario flexible de las personas que trabajan a distancia, eso sí, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y los tiempos de trabajo y descanso (artículo 13 LTD).

Todo ello, tendrá que detallarse con precisión en el acuerdo de trabajo a distancia, no obstante, dichas cuestiones son difíciles de conciliar, ya que pueden ocurrir accidentes en diferentes lugares —incluso, en un lugar distinto al elegido por la persona trabajadora—, antes de iniciar la jornada o después de finalizar la misma, durante los tiempos de desconexión o descanso, en posibles desplazamientos al centro de trabajo o en caso de reuniones, accidentes domésticos etc., de difícil calificación.

A este respecto, algún autor entiende que, a través de la remisión a las reglas de disponibilidad del acuerdo, puede dar lugar a una interpretación del tiempo de trabajo más flexible (Pérez de los Cobos, 2021: 186). Otros, en relación con el teletrabajo realizado en el domicilio de la persona trabajadora consideran que habrá que estar a criterios de racionalidad y flexibilidad respecto al tiempo y lugar de trabajo, a fin de evitar situaciones desproporcionadas (Moreno, *op. cit.*, 2021: 496-498), porque, precisamente, el teletrabajo lo que permite es una mayor flexibilización del tiempo y autoorganización de la persona trabajadora dependiendo del tipo de actividad que se desarrolle (Gil, 2021: 223, 230).

Sea como fuere, habrá que cohonestar el derecho a horario flexible —siempre respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria (art. 13 LTD), el de-

recho a la desconexión digital (Ayerra, 2022: 51, 52) y la seguridad y salud laboral— desde una perspectiva preventiva, a través de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, que tendrá en cuenta los riesgos ergonómicos, organizativos y psicosociales —(art. 15, 16 y 18 LTD), el derecho a la intimidad y protección de datos (art. 17 LTD)—, junto con el derecho al registro horario, que indicará el inicio y fin de la jornada (art. 14 LTD) y, además, con el lugar elegido por la persona teletrabajadora para la ejecución del trabajo, lo cual, no está exento de dificultades interpretativas (Jurado, 2021: 317, 318).

### 3. Análisis jurisprudencial y su posible extensión al teletrabajo

#### 3.1. Lugar y tiempo de trabajo

Una vez analizada la aplicación del concepto legal de accidente de trabajo al teletrabajo, se van a considerar diferentes situaciones que podrían ocurrir y la posible extensión jurisprudencial existente para el trabajo presencial, a la modalidad de teletrabajo, en ausencia tanto de definición legal específica como de interpretación por parte de los tribunales, puesto que, hasta ahora, son escasos los pronunciamientos judiciales al respecto.

Como se ha expuesto anteriormente, el accidente de trabajo se ha definido como toda lesión corporal, enfermedad o alteración del proceso vital, siempre que haya una relación de causalidad con la ejecución del trabajo y, además, existe una presunción *iusuris tantum* de laboralidad cuando dichos padecimientos ocurren durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

No obstante, puede suceder que el accidente en la modalidad de teletrabajo ocurra en un lugar distinto al elegido por la persona trabajadora para la prestación de servicios y, por consiguiente, no especificado en el acuerdo de trabajo a distancia, como una habitación distinta o la cocina en el caso de trabajo prestado en el domicilio de la persona trabajadora, o, pueden ser varios los lugares elegidos para la ejecución del trabajo, como un espacio *coworking*, la segunda residencia etc., lo cual, dificulta la calificación como laboral del suceso ocurrido.

En estos supuestos, surge la duda de la posible aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo<sup>9</sup>, que considera accidente laboral el ocurrido en los vestuarios de una empresa —considerándolos lugar de trabajo— y, por lo tanto, aplicando la presunción de laboralidad. Ahora bien, se exige el elemento temporal, es decir, que el accidente se produzca durante el tiempo de trabajo, cuando la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo entendiéndose por

---

<sup>9</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia de 4 octubre 2012 (RJ\2012\10305); Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 9 mayo 2006 (RJ\2006\3037).

ello que ha comenzado a realizar alguna actividad, y es entonces cuando opera la presunción de laboralidad; por ello, la importancia de que el acuerdo de trabajo a distancia refleje con exactitud el horario de trabajo indicando el inicio y fin de la jornada, y el lugar o los lugares de trabajo elegidos por la persona trabajadora para llevar a cabo la prestación de servicios que, además, habrá que conciliar con el derecho a horario flexible.

Sin embargo, el Alto Tribunal mantiene que no opera la presunción cuando el accidente ocurre en los vestuarios de la empresa, generalmente cambiándose de ropa, fuera del horario laboral, antes de iniciar la jornada o después de finalizada la misma. Este razonamiento nos lleva a pensar si tampoco se aplicaría la presunción a los supuestos de accidentes ocurridos en la habitación de la vivienda donde la persona está cambiándose de ropa, o el accidente acaecido en la ducha o en la cocina antes del inicio o después del fin de la jornada. Aun así, en estos casos, al no operar la presunción podría considerarse accidente laboral en el supuesto de acreditar la relación de causalidad entre la actividad desarrollada y el suceso acaecido.

Pese a ello, la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 2012 (rec. 3402/2011)<sup>10</sup>, matiza y determina que opera la presunción en un supuesto de infarto de miocardio ocurrido en los vestuarios, antes del inicio de la jornada de trabajo, pero después de haber fichado y mientras la persona trabajadora se proveía de los equipos de protección individual obligatorios. Además, percibía un plus de puntualidad solo si se realizaban estas operaciones previas a la incorporación a su puesto de trabajo, y acudía al trabajo en el autobús de la empresa cuya ruta estaba establecida por la misma teniendo en cuentas todas estas cuestiones.

En tales circunstancias, se da una interpretación flexible, considerando como tiempo de trabajo determinados intervalos de tiempo en los que la persona trabajadora no se encuentra de manera exacta en su puesto de trabajo, pero sí llevando a cabo actuaciones fundamentales para su incorporación al mismo, lo cual, en el supuesto del teletrabajo podría aplicarse, y más, cuando esta modalidad de trabajo a distancia ofrece cierta flexibilidad horaria.

En cualquier caso, la presunción de laboralidad es *iuris tantum*, por lo tanto, admite prueba en contrario que destruya el carácter laboral de la contingencia. Así, algunos autores entienden que habrá que estar al tipo y naturaleza de la lesión sufrida, aunque no sea una cuestión determinante de la laboralidad (Orrit, 2020), para descartar aquellas que no guarden relación con la ejecución del trabajo (Selma, 2016: 143-144). En definitiva, serán los tribunales los que tendrán

---

<sup>10</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia de 4 octubre 2012 (RJ\2012\10305).



que dar respuesta a toda la problemática que pueda surgir en torno al accidente de trabajo en el teletrabajo.

### 3.2. Tiempos de disponibilidad o guardias

En el acuerdo de trabajo a distancia, según lo establecida en el artículo 7 de la LTD, habrá que regular, como contenido mínimo obligatorio y dentro del horario de trabajo de la persona trabajadora, las reglas de disponibilidad. ¿Qué sucedería si el accidente ocurre en tiempos de disponibilidad o guardias?

Respecto a esta cuestión, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en sentencia de 11 de noviembre de 2021<sup>11</sup>, declara que no es tiempo de trabajo el período de disponibilidad o guardia no presencial —24 horas los 7 días de la semana, solo interrumpidos por períodos de vacaciones y de indisponibilidad previamente notificados y autorizados— de un bombero del retén de guardia del Ayuntamiento de Dublín, el cual, si recibe una llamada de urgencia debe estar en cinco minutos —máximo diez— en el parque de bomberos, y además, le permite ejercer durante este período una actividad profesional como taxista que ejerce con autorización de su empresario. En este supuesto, el TJUE entiende que dicho período no constituye tiempo de trabajo, si del análisis de las circunstancias concretas del caso, se aprecia la inexistencia de limitaciones que afecten a la libertad para gestionar el tiempo durante los períodos de guardia en los que no presta servicios, y puede dedicarlo a sus propios intereses.

Para ello, el Tribunal mantiene que resulta fundamental tener en cuenta el plazo del que dispone para incorporarse a su actividad cuando sea requerido, y la frecuencia de dichos requerimientos que, en cualquier caso, corresponde apreciar al órgano judicial remitente.

El TJUE interpreta el artículo 2.1 y 2.2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003<sup>12</sup>, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que considera normas de Derecho social de la Unión de especial importancia, según la cual:

Se entenderá por: 1) tiempo de trabajo: todo 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 conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales».

2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo.

<sup>11</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), Caso MG contra Dublin City Council. Sentencia de 11 noviembre 2021. (TJCE\2021\277); Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), Caso D. J. contra Radiotelevizija Slovenija. Sentencia de 9 marzo 2021 (TJCE\2021\52); Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala), Caso R.J. contra Stadt Offenbach am Main. Sentencia de 9 marzo 2021 (TJCE\2021\51).

<sup>12</sup> DO L 299 de 18.11.2003, p. 10.

Y, resuelve lo siguiente:

En cuanto a la calificación de los períodos de guardia, el Tribunal de Justicia ha declarado que el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se cubren en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su facultad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

*A sensu contrario*, los períodos de disponibilidad o guardia localizada no se considerarán tiempo de trabajo, si dichas limitaciones no impiden el desarrollo libre del tiempo de disponibilidad durante el cual no se requiere la prestación de servicios, pudiendo disponer de ese tiempo según sus intereses.

Por consiguiente, si estos períodos de guardia, según el TJUE, no se consideran tiempo de trabajo en aplicación del artículo 2.2 de la Directiva 2003/88/CE, se tendrán que interpretar como tiempo de descanso, lo cual, podría ir en contra de lo dispuesto en el Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 29 de junio<sup>13</sup>, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Por ello, el Tribunal de Justicia sostiene que:

[...] los empresarios no pueden introducir períodos de guardia tan largos o frecuentes que constituyan un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores, con independencia de que dichos períodos se califiquen de «períodos de descanso» en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88. Corresponde a los Estados miembros definir, en su ordenamiento jurídico nacional, las modalidades de aplicación de esta obligación.

A estos efectos, se pone de manifiesto la necesidad en nuestro derecho de una regulación sobre la limitación racional de los tiempos de disponibilidad, que garanticen el derecho a la seguridad y salud laboral y al descanso en relación con el trabajo en guardias localizadas, ya que no existe en nuestro ordenamiento jurídico norma alguna que garantice el derecho al descanso en estos supuestos (Lousada, 2022: 9-10).

En relación con ello, la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de diciembre de 2020 (rec. 28/2019)<sup>14</sup>, aplicando la doctrina del TJUE, entiende que

---

<sup>13</sup> DO L 183 de 29.6.1989.

<sup>14</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 1076/2020, de 2 diciembre (RJ\2020\5544); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 485/2020, de 18 junio (RJ\2020\3461).

no se considera tiempo de trabajo efectivo la situación de disponibilidad en la se encuentran los trabajadores que prestan servicios de prevención —extinción de incendios forestales de la Comunidad de Madrid—, durante la cual, deben atender una llamada para acudir equipados en treinta minutos al punto de encuentro, sin estar obligados a estar en un sitio concreto establecido por la empresa y en un tiempo razonable. Y ello, con base en la configuración de dos elementos que se tienen en cuenta para la definición de tiempo de trabajo:

[...] El elemento espacial, el tiempo de trabajo exige que el trabajador esté obligado a permanecer en las instalaciones de la empresa o en cualquier otro lugar designado por el empleador —incluido el propio domicilio— para atender al llamamiento empresarial, y el elemento temporal, identificado como tiempo breve de respuesta al llamamiento de la empresa para acudir al lugar de trabajo.

Uno y otro elemento, en definitiva, deben provocar 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, como ha dicho esta Sala, «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.

Mientras que se considerarán como tiempo de descanso, si el trabajador puede dedicarse a las actividades personales y de ocio que libremente quisiera realizar, en los que solo será tiempo de trabajo el dedicado a la prestación efectiva de servicios que requiera la intervención necesaria para atender la incidencia».

En un sentido similar y siguiendo la doctrina del TJUE, el Tribunal Supremo en una reciente sentencia, de 17 de febrero de 2022 (rec. 123/2020)<sup>15</sup> —que rectifica doctrina—, considera tiempo de trabajo efectivo las guardias de 24 horas de presencia en el centro de trabajo a los efectos de la jornada anual, computándose el exceso como horas extraordinarias —en el supuesto de trabajadores del servicio de emergencia de ambulancias que desarrollan el servicio en régimen de guardias de 24 horas al día y descansos de 72 horas—, en aplicación de la Directiva 2003/88/CE, que establece los límites de duración máxima de trabajo semanal aplicable a todas las personas trabajadoras. Y ello, en base a los requisitos establecidos por el Tribunal de Justicia, que reconoce como tiempo de trabajo aquellos períodos de guardia en los que se requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo y estar a disposición del empresario, resándole libertad para gestionar el tiempo durante el cual no presta servicios.

Por todo lo anterior, en el supuesto de que ocurra un accidente durante estos períodos de disponibilidad o guardia no presencial que constituya tiempo

<sup>15</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia núm. 159/2022, de 17 febrero (RJ\2022\1499).

de trabajo —según la interpretación dada por el TJUE—, podría considerarse como accidente laboral pudiéndose aplicar la presunción *iuris tantum*. Es decir, el accidente que sucede en lugar y tiempo de trabajo es accidente laboral, salvo prueba en contrario. Pero, si se entiende que no es tiempo de trabajo, es decir, que el accidente ocurre durante el tiempo de descanso, podría no aplicarse dicha presunción. No obstante, cabría la posibilidad de acreditar la relación de causalidad.

Con todo, el Tribunal Supremo exige para la determinación del tiempo de trabajo, que la persona trabajadora permanezca de forma obligatoria en un lugar designado por el empresario y, además, brevedad en cuanto a su incorporación a la actividad laboral cuando sea requerida. Aquí, surge la duda de la posible extensión a los supuestos de teletrabajo, puesto que en estos casos es la persona trabajadora quien elige el lugar de prestación de los servicios.

Asimismo, como se ha mencionado anteriormente<sup>16</sup>, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, en su artículo 2.2, define el período de descanso en contraposición al tiempo de trabajo. Así que, puede tener lugar un accidente cuando la persona está teletrabajando —principalmente en su domicilio— durante estos periodos de descanso (tomar un café, salir a la calle, ejercer el derecho a la desconexión digital etc.).

En estos supuestos, cabe plantearse si sería posible la extensión de la doctrina jurisprudencial, según la cual, el Tribunal Supremo<sup>17</sup> aplica la presunción de laboralidad considerando que se dan los requisitos de lugar y tiempo de trabajo, para aquellas lesiones o padecimientos sufridos por trabajadores en relación con el trabajo en el mar, concretamente, a bordo de buques, incluso, durante períodos de descanso o encontrándose pernoctando, diferenciando entre «[...] tiempo de trabajo y jornada efectiva de este, limitada la última y sin limitación aquél [...]», por entender que en cualquier momento puede ser necesario prestar la efectiva actividad laboral, declarando que «[...] el accidente se produce en unas condiciones que guardan una íntima conexión con el trabajo [...]». Y ello, debido a la peculiaridad del trabajo en el mar y las especiales condiciones en las que se lleva a cabo, debido a la peligrosidad que implica:

[...] cuyo trabajo se desarrolla a bordo de la embarcación, que no solo es el centro de trabajo, sino también el domicilio del trabajador durante todo el periodo que dura el embarque pues, aun cuando el barco atraque, el domicilio de los tripulantes continúa siendo el barco.

---

<sup>16</sup> *Vid. Supra.*

<sup>17</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia de 24 febrero 2014 (RJ\2014\2771); Sentencia de 16 julio 2014 (RJ\2014\5291); Sentencia de 6 julio 2015 (RJ\2015\4682); Sentencia de 22 septiembre 1986 (RJ\1986\5025); Sentencia de 6 octubre 1983 (RJ\1983\5053).

Sin embargo, las condiciones de trabajo en la modalidad de teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora no son las mismas. En el acuerdo de trabajo a distancia tiene que constar el horario de la persona trabajadora y los tiempos de disponibilidad obligatoria, eso sí, se tiene derecho al horario flexible, pero respetando los tiempos de trabajo y descanso, el derecho a la desconexión digital y la seguridad y salud laboral. No obstante, tanto en un supuesto como en el otro, el centro de trabajo es el domicilio de la persona trabajadora. Por consiguiente, si no se pudiese calificar de accidente laboral por aplicación de la presunción de laboralidad, cabría la posibilidad de acreditar la relación de causalidad (Orrit, 2020).

En esta línea, el Tribunal Supremo aplica la presunción de laboralidad<sup>18</sup> y, por tanto, la consideración de accidente de trabajo a las lesiones sufridas por personas dedicadas al transporte por carretera —conductor de camión— durante el tiempo de descanso (derrame cerebral sufrido durante una parada para tomar un café, o fallecimiento por arritmia cardíaca sobrevenida durante el descanso nocturno en la cabina del camión), considerado como *horas de presencia* y en virtud de la *disponibilidad*, ya que dicho tiempo forma parte de la jornada laboral en la que el trabajador está a disposición de la empresa. Por otra parte, en este caso concreto, la presunción no ha quedado desvirtuada ya que no se ha podido descartar que el trabajo fuese el desencadenante de la lesión, por lo que, no hay ruptura del nexo causal entre el trabajo y la lesión. La sentencia declara que el acto lesivo sucede «[...] con presencia y disponibilidad plena en el propio puesto de trabajo».

En suma, la doctrina del Tribunal Supremo<sup>19</sup> ha sido flexible en cuanto a la estimación como tiempo de trabajo cuando el accidente ocurre en el lugar de trabajo. Así, ha calificado de accidente de trabajo por aplicación de la presunción de laboralidad, el fallecimiento de un trabajador de la construcción cuando se encontraba comiendo en la obra al derrumbarse un muro del inmueble, declarándolo como jornada de trabajo, porque es práctica generalizada y aceptada en estos casos que los trabajadores lleven a cabo sus comidas en el centro de trabajo y durante la pausa permitida, sin que quepa desvincular la lesión del trabajo:

[...] dado que el accidente se produjo en el lugar de trabajo y por causas derivadas de la actividad laboral, o como consecuencia de ella, y de las instalaciones de la empresa, durante una breve pausa destinada a comer, de modo que, si no se llega a esa conclusión a través del criterio estricto de la causalidad, sí debe hacerse con el más extenso de la ocasionalidad.

---

<sup>18</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia de 19 julio 2010 (RJ\2010\4886); Sentencia de 22 julio 2010 (RJ\2010\7283).

<sup>19</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 9 mayo 2006 (RJ\2006\3037).

Por ende, en el teletrabajo, los accidentes que ocurran en determinados tiempos de descanso o desconexión, como tomar un café, comer o ir al baño, podrían calificarse como accidente laboral. A este respecto, La Sentencia Tribunal Superior de Justicia TSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1.<sup>a</sup>) Sentencia núm. 2219/2015, de 24 noviembre (rec. 1961/2015)<sup>20</sup>, reconoce como accidente de trabajo el ocurrido a una trabajadora que resbaló al salir del centro de trabajo durante una pausa para desayunar, golpeándose la espalda contra suelo. La sentencia entiende que todo trabajador necesita ciertas pausas durante el desarrollo del trabajo con la finalidad de descansar y contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.

### 3.3. Accidentes *in itinere* y en misión

En otro orden de cosas, se está haciendo referencia al teletrabajo realizado mayoritariamente en el domicilio de la persona trabajadora, y ello, lleva consigo la disminución en el número de desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Sin embargo, puede ser que en el acuerdo de trabajo a distancia se elijan lugares distintos para la prestación de los servicios, como telecentros, segundas residencias, espacios *coworking*, etc., donde aparecen nuevos riesgos. En efecto, pueden producirse accidentes en los desplazamientos que se lleven a cabo en una variedad de situaciones: cuando haya que desplazarse al centro de trabajo para realizar trabajo presencial, para asistir a reuniones, en los supuestos de tener que acudir a revisiones médicas o en cumplimiento de responsabilidades familiares. Pero también, cuando se hayan fijado dos lugares distintos para llevar a cabo el teletrabajo o, incluso, accidentes en el propio domicilio en el recorrido de una habitación del domicilio a otra para realizar trabajo o viceversa.

En relación con este tipo de accidentes y su calificación como accidentes *in itinere*, el artículo 156.2.a) LGSS, los define como aquellos que ocurren al ir o al volver del lugar de prestación del trabajo. Además, el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en sentencia de 26 diciembre 2013 (rec. 2315/2012), da una definición amplia adaptada a la realidad social, teniendo en cuenta las nuevas formas de organización del trabajo, la conciliación con la vida familiar y la movilidad geográfica. Precisamente, reconoce como accidente *in itinere* el ocurrido un domingo por la noche en el trayecto del domicilio familiar al domicilio habitual durante los días laborales, antes de incorporarse al trabajo al día siguiente, reconociendo la sentencia que la finalidad del viaje está determinada por el trabajo y, por consiguiente, no se rompe el nexo causal entre trayecto y trabajo.

Resuelve el TS, que se dan los elementos que definen el accidente *in itinere*. Por un lado, el elemento teleológico, puesto que la finalidad del viaje está deli-

---

<sup>20</sup> Sentencia Tribunal Superior de Justicia TSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1.<sup>a</sup>), Sentencia núm. 2219/2015, de 24 noviembre (JUR\2016\59507).

mitada por el trabajo —el accidente ocurre en el camino de vuelta para incorporarse al trabajo al día siguiente y se parte del domicilio familiar—; por otro lado, el elemento cronológico, el accidente tiene lugar en el trayecto desde su domicilio familiar —un domingo a las 21:15 horas—, hasta su domicilio habitual —para su incorporación al trabajo al día siguiente después de un descanso—,

[...] Y es que, aunque el accidente se produce en un itinerario cuyo destino no es el lugar del trabajo, ese dirigirse a la residencia laboral no rompe la relación entre trayecto y trabajo, 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.

Igualmente, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 15 de enero de 2019 (rec. 2505/2018), considera accidente de trabajo *in itinere* el sufrido por una enfermera, que se desvió de su trayecto habitual para dejar a su hijo un día no lectivo al cuidado de los abuelos. El tribunal declara, de conformidad con la realidad social, que la desviación del trayecto habitual no es ajena a una concausa laboral, puesto que el accidente vino motivado por la necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral —principio pro conciliación— y el tiempo empleado no fue excesivo. Por ese motivo, se estima que concurren los requisitos teleológicos, geográficos, cronológicos e idoneidad del medio.

Por todo ello, debido a la adaptación del concepto de accidente *in itinere* a la realidad social y consiguiente flexibilización del concepto de domicilio (Poquet, 2017: 51-53), podrían reconocerse como accidentes de trabajo *in itinere* los ocurridos en la modalidad de teletrabajo, cuando la persona teletrabajadora realice algún desplazamiento, siempre y cuando no se rompa el nexo causal. En cualquier caso, habrá que estar a la expectativa de una posible aplicación de dicho concepto a estos supuestos, tal y como mantiene la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha, de 8 de julio de 2020 .

A mayor abundamiento, el artículo 156.2. c) LGSS define los accidentes de trabajo en misión —de creación jurisprudencial—, como «los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa».

En este sentido, el Tribunal Supremo expone que para calificar un accidente como accidente en misión tienen que concurrir dos elementos: en primer lugar, un desplazamiento para cumplir con la misión y, en segundo lugar, la realización del trabajo encargado por la empresa, es decir, que el trabajo actúe como causa que ocasione el accidente. En estos casos, el TS estima que la presunción de laboralidad alcanza a todo el tiempo que dure el desplazamiento en el cual la persona trabajadora se encuentra prestando servicios para la empresa, conside-

rando lugar de trabajo todo «lugar en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual», y ello, porque el deber general de seguridad del empresario es incondicionado y prácticamente ilimitado alcanzando a estos supuestos.

No obstante, sostiene el Tribunal Supremo, «[...] no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo, cuando ni es propiamente desplazamiento, ni tampoco realización de la actividad laboral». En el caso enjuiciado considera accidente de trabajo en misión el ocurrido a un cocinero en un buque, lugar que constituía su centro de trabajo y también su domicilio ocasional durante todo el tiempo que dura el embarque. El accidente ocurre durante el tiempo de espera por motivos climáticos y estando el barco atracado. El trabajador salió del barco y a la vuelta, al saltar desde otro barco al suyo, cayó al mar y falleció. La Sala entiende que el accidente se produjo con ocasión del trabajo.

Por consiguiente, cabe reflexionar sobre la posibilidad de aplicar esta doctrina a la modalidad de teletrabajo —y, concretamente, el realizado en el domicilio de la persona trabajadora—, ya que la persona teletrabajadora puede sufrir accidentes en una variedad de circunstancias, por ejemplo, al ir a buscar algún documento de trabajo a algún cuarto trastero, sótano, almacén, bodega, altillo etc., o al ir a comprar material indispensable de trabajo. Sin embargo, al desarrollarse el teletrabajo mediante el uso exclusivo o prevalente de herramientas informáticas, podría romperse el nexo causal en estos supuestos, al no existir una relación de causalidad con el trabajo que justifique la necesidad de llevar a cabo estos desplazamientos y, por esa razón, podría calificarse de accidente doméstico (Selma, *op. cit.*, 2026: 158).

A este respecto, la Nota Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (NTP 412: 1996) sobre teletrabajo —complementada por la NTP 1165:2021, sobre teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo—, ya mencionaba que la tarea tenía que caracterizarse por un elevado grado de informatización de la información, por no requerir acceso a información, datos y equipos no informáticos y, por ello, no necesitar espacio para almacenamiento de aparatos, equipos o documentos.

En definitiva, serán los tribunales, atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso, los que tendrán que dar respuesta a esta diversidad de casuísticas en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

### 3.4. Riesgos psicosociales

Por último, uno de los riesgos específicos del teletrabajo son los riesgos psicosociales —los cuales, tienen un gran sesgo de género— (Vallejo, 2019: 142;



Pérez, 2021: 523-525), derivados de largas jornadas laborales, dificultad para conciliar trabajo y familia, situaciones de violencia, ciberacoso o acoso virtual y discriminación —que, sin duda— no afectan de la misma manera a teletrabajadoras y teletrabajadores (Giuzio, 2021: 420-424). Además, pueden manifestarse de muy diversas formas y causar problemas de salud mental como la *tecnofobia*, *tecnoadicción* o *tecnoansiedad* (Rodríguez, 2021: 25; Rodríguez, 2020: 686), y que hoy en día no están considerados como enfermedades profesionales en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, de enfermedades profesionales<sup>21</sup>.

Así pues, para la calificación como accidente laboral, en el supuesto de determinadas enfermedades, no incluidas en el concepto de enfermedades profesionales, aunque dichas enfermedades se manifiesten fuera del tiempo de trabajo, habrá que demostrar por quien la padeció, que la enfermedad ha sido contraída con motivo del desempeño del trabajo, y, «siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo», de conformidad con el artículo 156.2.e LGSS.

En relación con ello, el Tribunal Supremo (rec. 6590/2003)<sup>22</sup>, dictaminó accidente de trabajo un supuesto de estrés sufrido por un ertzaina debido a las agresiones verbales y físicas producidas en el ejercicio de su actividad profesional. En este caso, la sentencia reconoce como accidente de trabajo las enfermedades de corte psíquico siempre y cuando se acredite fehacientemente la relación de causalidad entre la realización del trabajo y la aparición posterior de la enfermedad, es decir, que la enfermedad haya sido contraída con motivo de la realización del trabajo, siendo este la causa exclusiva, y ello, aunque no pueda vincularse la misma con una concreta y determinada actuación laboral.

En la misma línea, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, se pronuncia al respecto en numerosas sentencias. Así, la sentencia de 20 de septiembre 2016 (rec. 1631/2016)<sup>23</sup>, en el caso de una trabajadora que sufre un cuadro de ansiedad y trastorno del sueño, sin antecedentes psiquiátricos, derivado de estrés por una situación de conflicto laboral en la empresa en la que se da una situación de acoso y aislamiento a la trabajadora, por lo que la empresa ha sido sancionada. La misma Sala, en sentencia de 2 de noviembre de 1999 (rec. 1320/1999) en otro supuesto de síndrome de desgaste personal, estar quemado o *burn-out*<sup>24</sup>; sentencia de 9 de mayo de 2000 (rec. 288/2000)

<sup>21</sup> Real Decreto núm. 1299/2006, de 10 de noviembre. Aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y establece criterios para su notificación y registro. BOE 19 diciembre 2006, núm. 302 [pág. 44487] (RCL 2006\2248).

<sup>22</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 18 enero 2005 (RJ\2005\1157).

<sup>23</sup> Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 1799/2016, de 20 septiembre (JUR\2016\239626).

<sup>24</sup> Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social), Sentencia núm. 2662/1999, de 2 noviembre (AS\1999\4212).

depresión ocasionada por una modificación sustancial de condiciones trabajo<sup>25</sup>; sentencia de 13 de octubre de 1997 (rec. 3626/1996)<sup>26</sup> crisis nerviosa por estrés profesional ocurrido, además, en tiempo y lugar de trabajo. La Sala resuelve, de conformidad con el artículo 156.2.e LGSS, que se dan los requisitos para su consideración como accidente de trabajo, ya que:

Para que una enfermedad sea calificada como accidente de trabajo, sin conexión o vinculación con enfermedad previa, es preciso que concurran los siguientes requisitos: a) que la enfermedad haya sido contraída con motivo del desempeño de la actividad laboral y b) que el trabajo sea la única o exclusiva causa de su aparición, extremos ambos cuya prueba incumbe a la persona trabajadora que pretende incardinar su padecimiento en la consideración de accidente de trabajo.

Es decir, tal y como mantiene la sentencia del TSJ de País Vasco de 29 de diciembre de 2006 (rec. 2374/2006)<sup>27</sup>, no basta con que la enfermedad se desencadene a consecuencia de la actividad laboral, sino que, además, esta tiene que ser el único factor causal de dicha enfermedad y, por consiguiente, no debe existir sintomatología psíquica de base de la persona afectada. De esta manera, no tendrá la consideración de accidente de trabajo la enfermedad sufrida por la persona trabajadora cuando existan otras causas desencadenantes de la misma, además del desempeño de la actividad laboral. Es decir, cuando el trabajo no sea el único factor causal. «[...] Conviene no confundir pluralidad de causas reales con variedad de causas posibles, pero solo una real [...]»

A tal efecto, existe numerosa jurisprudencia de suplicación que reconoce la existencia de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión, calificando de accidente de trabajo las enfermedades que no tengan la consideración de enfermedades profesionales, como es el caso de los riesgos psicológicos, que contraiga el trabajador con motivo de la realización del trabajo y siempre que se demuestre que la causa de la enfermedad fue única y exclusivamente la realización del mismo, como único factor causal. Por ejemplo, en el caso de una crisis de ansiedad de una trabajadora producida por una agresión de un compañero de trabajo (rec. 2314/2004)<sup>28</sup>; cuadro de depresión por conflictividad laboral (rec. 1958/2004)<sup>29</sup>; síndrome depresivo reactivo a conflictividad laboral

---

<sup>25</sup> Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social), Sentencia de 9 mayo 2000 (AS\2000\3289).

<sup>26</sup> Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social) Sentencia de 7 octubre 1997 (AS\1997\3163).

<sup>27</sup> Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 2988/2006, de 29 diciembre (AS\2007\897).

<sup>28</sup> Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3.ª), Sentencia núm. 971/2004, de 12 julio (AS\2004\2866).

<sup>29</sup> Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3.ª), Sentencia núm. 958/2004, de 12 julio (JUR\2004\278834).

(rec. 4299/2006)<sup>30</sup> (rec. 2824/2010)<sup>31</sup>; estado de ansiedad generalizado, derivada de la existencia de un entorno laboral hostil (rec. 310/2018)<sup>32</sup>, crisis de ansiedad o síndrome de estrés postraumático por sufrir una agresión en el entorno laboral (rec. 315/2013)<sup>33</sup>, entre otras.

Por otra parte, el artículo 156.2.f LGSS, define también como accidente de trabajo «las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente». Y, al respecto, el TSJ del País Vasco<sup>34</sup> reconoce como accidente de trabajo:

Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad en los que el accidente actúa como elemento desencadenante de la enfermedad padecida por el trabajador, agudizándola o sacándola de su estado latente, porque si trabajaba normalmente antes del accidente hay que entender que todos los resultados derivan de este, y a este imputados. Pero, en estos casos, ha de existir nexo causal entre la enfermedad, el trabajo ejecutado y la agravación de la dolencia, sin que el hecho de que una enfermedad de etiología común se revele exteriormente con ocasión del ejercicio de la ocupación laboral no dota a la misma, sin más, de la característica jurídica de accidente de trabajo, en tanto en cuanto no se demuestre la efectiva influencia de aquel ejercicio laboral en la aparición de la patología de referencia.

Por ello, en estos supuestos, se considera que son varias las causas que determinan la calificación de accidente laboral<sup>35</sup> y, por consiguiente, se entiende que:

Son accidentes de trabajo los resultantes de la agravación de enfermedades o defectos preexistentes, de modo que junto a las relaciones de causalidad u ocasionalidad entre trabajo y lesión, pueden darse las de concausalidad entre el accidente y otras lesiones preexistentes o sobrevenidas.

Además, el Tribunal Supremo<sup>36</sup> determina que la presunción de laboralidad no se destruye porque la enfermedad tenga etiología común, o porque se padeciese con anterioridad, ni tampoco por la existencia de antecedentes o por la aparición de síntomas antes de comenzar el trabajo, puesto que lo que se

<sup>30</sup> Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 2209/2010, de 4 mayo (JUR\2010\323981).

<sup>31</sup> Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 5766/2011, de 15 septiembre (AS\2011\2836).

<sup>32</sup> Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 663/2018, de 22 junio (JUR\2019\32718).

<sup>33</sup> Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia de 10 abril 2013 (JUR\2013\179521).

<sup>34</sup> *Vid. Supra* TSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 1799/2016, de 20 septiembre.

<sup>35</sup> Tribunal Superior de Justicia de Navarra, (Sala de lo Social), Sentencia núm. 353/1999, de 8 septiembre (rec.373/1999) (AS\1999\3057).

<sup>36</sup> *Vid. Supra*, Sentencia de 9 mayo 2006 (RJ\2006\3037).

tiene en cuenta para la calificación de accidente laboral 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 que ocasionan la lesión, pero no la acción del trabajo como causante de la propia dolencia o lesión.

Siguiendo este hilo argumental, ha habido alguna sentencia judicial —aunque escasas— que se han pronunciado en relación con la calificación de accidente de trabajo en el teletrabajo.

Por un lado, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 15 de septiembre de 2020 (rec. 809/2020)<sup>37</sup>, estima como accidente de trabajo la muerte súbita por infarto de miocardio de un trabajador —con la categoría de técnico comercial— que realizaba parte de la jornada en su domicilio, sobre todo las tareas administrativas, ya que la empresa no contaba con un centro u oficina física en la zona donde el trabajador tenía que prestar los servicios de comercial, pero también realizaba visitas programadas a sus clientes utilizando para ello ordenador, teléfono móvil y coche de empresa, gozando de flexibilidad horaria, aunque el horario general de la empresa era de 8:00 a 17:00 horas. El infarto mortal tuvo lugar en su domicilio el día 4 de enero de 2019 sobre las 8:30 horas, es decir, en tiempo y lugar de trabajo. Ha quedado probado que no existía conflictividad laboral y que el trabajador tenía antecedentes de tabaquismo, obesidad y angina estable clase funcional.

La Sala determina que se trata de un accidente de trabajo por aplicación del artículo 156.3 de la LGSS, según el cual, existe una presunción *iuris tantum* de accidente de trabajo cuando el mismo ocurre durante el tiempo y en el lugar de trabajo —y ello, aunque dicha actividad desarrollada en el domicilio no fuese predominante para su calificación legal como trabajo a distancia—, salvo prueba en contrario, que la mutua no ha podido destruir, ya que corresponde la carga de la prueba a la parte que niega dicha contingencia como laboral. En este caso, no se ha podido probar que las actividades desarrolladas en el domicilio no tuviesen relación con su actividad laboral. También, la sentencia sostiene que la existencia de antecedentes cardíacos o síntomas previos, incluso, el padecimiento de la enfermedad con anterioridad, no destruyen la presunción de laboralidad «[...] pues la crisis se ha desencadenado en tiempo y lugar de trabajo, sin que se pueda excluir la intervención del trabajo como factor desencadenante de la misma».

En definitiva, la Sala del TSJ del País Vasco, aplicando la jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo<sup>38</sup> para supuestos de accidentes cardíacos-cerebrales (infartos, ictus, afectaciones cardio-vasculares), resuelve que, la pre-

---

<sup>37</sup> Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 1075/2020, de 15 septiembre (JUR\2021\70705).

<sup>38</sup> *Vid. Supra.*

sunción de laboralidad se refiere tanto a los accidente o lesiones como a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que surjan en el trabajo y, por consiguiente, el trabajo constituya un factor decisivo, a no ser que pueda acreditarse la ruptura del nexo causal, por tratarse de enfermedades en las que el trabajo no haya influido.

Y, además:

[...] tampoco cabe descartar que determinadas crisis puedan desencadenarse como consecuencia de esfuerzos o tensiones que tienen lugar en la ejecución del trabajo. Lo mismo sucede, como es notorio, con el edema pulmonar o la embolia de este carácter, en los que no cabe excluir ese elemento laboral en el desencadenamiento.

Por otro lado, en un sentido similar, la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Girona, de 12 de noviembre de 2021<sup>39</sup> (proc. 524/2021), reconoce como accidente laboral el ictus isquémico sufrido por una trabajadora —con la categoría de auxiliar administrativa— que se encontraba teletrabajando desde su domicilio. Queda acreditado que la trabajadora gestionó el día anterior al padecimiento un alto volumen de trabajo —hasta 45 correos electrónicos y atendió hasta 45 llamadas telefónicas—, cifras que son de las mayores que constan en los registros y que no era lo habitual. Además, no se ha podido probar que dicha patología no tuviese relación con el trabajo desarrollado, es decir, no queda acreditada la ruptura del nexo causal entre la actividad desarrollada y la lesión producida. La sentencia, dictamina según la doctrina del Tribunal Supremo y, por lo tanto, aplica la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS.

De esta manera, considera accidente de trabajo la lesión cardíaca ocurrida en tiempo y lugar de trabajo, y sostiene que dicha lesión no es extraña a la causa de carácter laboral y tampoco se ha podido destruir la presunción:

«[...] pues no permite excluir de forma clara y determinante que el desempeño del trabajo fuese un factor desencadenante del proceso lesivo o, cuanto menos, un factor coadyuvante, y, por ende, suficiente para su producción [...]».

Por último, una sentencia reciente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021)<sup>40</sup>, califica como accidente de trabajo el infarto de miocardio sufrido por una teletrabajadora —con categoría profesional de Profesora de Educación Primaria—, que se encontraba realizando teletrabajo en su domicilio como consecuencia de la situación de pandemia y con horario de trabajo flexible. El día que sufre el accidente, la teletrabajadora

<sup>39</sup> Juzgado de lo Social de Girona (Comunidad Autónoma de Cataluña), Sentencia núm. 199/2021, de 12 de noviembre (AS\2021\691).

<sup>40</sup> TSJ de Aragón (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia num. 20/2022, de 18 enero (JUR\2022\116044).

muestra síntomas y los comunica, antes y durante una reunión virtual que estaba programada con otros compañeros, y, una vez finalizada dicha reunión el hijo de la persona teletrabajadora llama al 061 manifestando la indisposición de su madre. En este supuesto, se aplica la presunción de laboralidad por entender que el infarto tuvo lugar durante el transcurso de la actividad laboral, en tiempo y lugar de trabajo, aunque los síntomas apareciesen antes de comenzar la reunión y la crisis tuviera lugar una vez finalizada la misma, por lo que, el TSJ de Aragón concluye que no hay ruptura del nexo causal.

#### 4. Reflexiones finales

La ausencia de regulación específica del concepto de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo, como una subespecie de trabajo a distancia, plantea incertidumbres y cierta inseguridad jurídica, a la hora de la calificación como contingencia profesional o común y la consiguiente extensión de la acción protectora correspondiente.

En el teletrabajo, los conceptos de lugar y tiempo de trabajo quedan difuminados puesto que el lugar de prestación de servicios se encuentra —principalmente— en el domicilio de la persona teletrabajadora y, además, existe una flexibilización en la organización del tiempo de trabajo que ofrecen las tecnologías de la información y de la comunicación, que dificultan la delimitación de dichos conceptos.

Con todo, esta modalidad de trabajo a distancia conlleva una serie de riesgos laborales que pueden causar daños derivados de la ejecución del teletrabajo. De hecho, los riesgos más específicos de esta modalidad de trabajo, tal y como menciona la Ley de Trabajo a Distancia, son los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, que pueden provocar determinadas enfermedades, patologías o lesiones, de compleja calificación como contingencia profesional.

En el presente artículo se han analizado una pluralidad de casuísticas que pueden ocurrir y hacen reflexionar, sobre la posible aplicación por analogía al teletrabajo, del concepto legal de accidente laboral contenido en la Ley General de Seguridad Social y toda la jurisprudencia existente en relación con el trabajo presencial.

Actualmente, son escasas las sentencias judiciales relacionadas con los accidentes de trabajo en el teletrabajo, y las que se han pronunciado —en supuestos de infartos o ictus—, han resuelto aplicando la doctrina del Tribunal Supremo, que considera accidente laboral aquellos sucesos en los que el trabajo actúa como factor decisivo en la producción del padecimiento y, además, no queda acreditada la ruptura del nexo causal.

No obstante, las personas teletrabajadoras pueden sufrir accidentes en multitud de situaciones, como los accidentes ocurridos en un lugar distinto al especificado en el acuerdo de teletrabajo, en tiempos de disponibilidad o guardias, en períodos de descanso o desconexión, *in itinere*, en misión, riesgos psicosociales etc., para los que no hay una respuesta determinada.

Por todo ello, resultaría necesario, de *lege ferenda*, una regulación clara, concreta y específica del concepto de accidente de trabajo en el teletrabajo. Mientras tanto, tendrán que ser los tribunales los que —caso por caso— vayan dando solución a la variedad de situaciones que puedan aparecer, y quienes vayan calificando los posibles accidentes como laborales o domésticos, lo cual, no está exento de dificultades.

## 5. Referencias bibliográficas

- AYERRA DUESCA, Nuria J. (2022) «El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales», *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 47, 41-71. Doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520. ISSN: 1575-7048 / e-ISSN: 2444-5819.
- CERVILLA GARZÓN, María José, JOVER RAMÍREZ, Carmen (2015) «Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales», *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, (3), 4. ISSN 2282-2313.
- GALA DURÁN, Carolina (2021) «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*, núm. 7, 2021. BIB 2021\4134.
- GARCÍA MURCIA, Joaquín (2021) «El nuevo marco legal del trabajo a distancia», en PÉREZ DE LOS COBOS, FRANCISCO; THIBAUT ARANDA, Xavier (dir.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: Wolters Kluwer, 29-66. ISBN:978-84-18662-20-1.
- GIL PLANA, Juan (2021) «El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia», en PÉREZ DE LOS COBOS, FRANCISCO; THIBAUT ARANDA, Xavier (dir.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: Wolters Kluwer, 221-251. ISBN:978-84-18662-20-1.
- GIUZIO, Graciela, CANCELA, Mariselda (2021) «Teletrabajo e inequidades de género», *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, (9), 1, 410-426. ISSN 2282-2313.
- GONZÁLEZ-MENÉNDEZ, Eva, LÓPEZ-GONZÁLEZ, M.<sup>a</sup> Jesús, GONZÁLEZ-MENÉNDEZ, Silvia, GARCÍA-GONZÁLEZ, Guillermo, ÁLVAREZ-BAYONA, Teresa (2019) «Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD», *Rev Esp Salud Pública* (93). e201908062.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2021) «Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 3, 175-212. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Mercado/index>. DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM>. (Accedido: 12-7-2022).

- JURADO SEGOVIA, Ángel (2021) «Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar a la luz de las recientes reformas normativas», en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; THIBAUT ARANDA, Xavier (dir.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: Wolters Kluwer, 287-326. ISBN:978-84-18662-20-1.
- LAHERA FORTEZA, Jesús (2021) «Obligaciones formales y contenido del acuerdo de trabajo a distancia», en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; THIBAUT ARANDA, Xavier (dir.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: Wolters Kluwer, 157-177. ISBN:978-84-18662-20-1.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2022) «Guardias localizadas: a veces tiempo de trabajo, a veces períodos de descanso», *Revista de jurisprudencia laboral*, 1. DOI: [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00301](https://doi.org/10.55104/RJL_00301).
- MORENO ROMERO, Francisca (2021) «Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo», en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; THIBAUT ARANDA, Xavier (dir.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: Wolters Kluwer, 473-501. ISBN:978-84-18662-20-1.
- ORRIT VIRÓS, Josep (2020) «El accidente laboral durante el teletrabajo, *Blog Tribulaciones de un prevencionista*. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/tribulaciones-prevencionista/2020/06/02/accidente-laboral-durante-teletrabajo>. (Accedido: 11-07-2022).
- PÉREZ AGULLA, Sira (2021) «El trabajo a distancia desde una perspectiva de género», en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; THIBAUT ARANDA, Xavier (dir.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: Wolters Kluwer, 503-530. ISBN:978-84-18662-20-1.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco (2021) «La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia», en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco; THIBAUT ARANDA, Xavier (dir.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*. Madrid: Wolters Kluwer, 179-191. ISBN:978-84-18662-20-1.
- POQUET CATALÁ, Raquel (2017) «Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, (5) 4, 40-57. ISSN 2282-2313.
- POQUET CATALÁ, Raquel (2021) «El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo», *e-Revista Internacional de la Protección Social*, (I) 2, 155-178. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.08>. ISSN 2445-3269.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2020), «Los riesgos psicosociales en el teletrabajo a domicilio bajo las coordenadas de la nueva economía “low touc”, en Ediciones Laborum. *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*. Tomo II, IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, 669-688. ISBN: 978-84-17789-48-0.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2021), «Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores. Aspectos preventivos y reparadores», *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, 2. ISSN-e 2660-437X.
- SELMA PENALVA, Alejandra (2016) «El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas», *Temas Laborales*, 134, 129-166.
- VALLEJO DA COSTA, Ruth (2019) «*Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos*». Bo-marzo. ISBN 978-84-17310-85-1.



- VENEGAS-TRESIERRA, Carlos Eduardo, RODRÍGUEZ-TARRILLO, Angélica Milagros (2018) «El teletrabajo y las enfermedades profesionales: a propósito de la covid-19», *Rev CES Salud Pública*, 9 (1), 51-57. ISSN: 2145-9932.
- VICENTE-HERRERO, M.<sup>a</sup> Teófila, TORRES ALBERICH, J. Ignacio, TORRES VICENTE, Alfonso, RAMÍREZ ÍÑIGUEZ DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> Vitoria, CAPDEVILA GARCÍA, Luisa (2018) «El teletrabajo en salud laboral», *Revista CES Derecho*, (9), 2, 287-297. DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.2.6>. ISSN: 2145-7719.