

TELETRABAJO Y ACCIDENTE DE TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN A LA POSICIÓN DE LOS TRIBUNALES¹

Carolina Gala Durán

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

Abstract

En los últimos años se ha regulado el teletrabajo tanto en las Administraciones Públicas como en el sector privado. Sin embargo, esa regulación no ha abordado las cuestiones de Seguridad Social y, entre ellas, la figura del accidente de trabajo. Ello está dando lugar a la aparición de diversas sentencias donde se aborda esta cuestión y se ofrecen soluciones. El objetivo de este trabajo es analizar la posición que están adoptando los tribunales en esta materia y aportar propuestas ante una posible reforma legislativa.

In recent years, telework has been regulated both in the public administration and in the private sector. However, this regulation has not addressed Social Security issues and, among them, the figure of the accident at work. This is giving rise to the appearance of various rulings which address this issue and offer solutions. The aim of this paper is to analyse the position being adopted by the courts in this area and to make proposals for a possible legislative reform.

Title: Telework and accidents at work: An approach to the position of the Courts

Palabras clave: Seguridad Social, accidente de trabajo, teletrabajo, protección social

Keywords: Social Security, work accident, telework, social protection

IUSLabor 1/2023, ISSN 1699-2938, p. 145-165

DOI. 10.31009/IUSLabor.2023.i01.05

Fecha envío: 10.2.2023 | Fecha aceptación: 16.2.2023 | Fecha publicación: 17.3.2023

¹ Este trabajo es resultado del proyecto I+D Ministerio de Ciencia e innovación: “Reorientación de los instrumentos jurídicos para la transición empresarial hacia la economía del dato (RIJTEED)”.

Sumario

1. Introducción
2. ¿Es posible sufrir un accidente de trabajo si estamos teletrabajando? Situaciones posibles
3. La posición de los Tribunales sobre la compleja relación entre el teletrabajo y el accidente de trabajo
 - a) Teletrabajo e ictus o infarto: sentencias del Juzgado de lo Social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020 y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021)
 - b) Teletrabajo y caída durante un desplazamiento dentro del domicilio: sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (rec. 273/2022)
 - c) Teletrabajo y tiempo de descanso dentro de la jornada: la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (rec. 526/2022)
 - d) Teletrabajo y sobreesfuerzo: sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 25 de febrero de 2022 (rec. 2399/2021)
4. Teletrabajo y accidente de trabajo in itinere
5. El resto de los supuestos contemplados en el artículo 156 del TRLGSS
6. Conclusiones
7. Bibliografía

1. Introducción

Como es conocido, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia reguló el teletrabajo en nuestro país y lo hizo de una forma bastante amplia, al incluir materias diversas (acuerdo de teletrabajo, prevención de riesgos laborales, derechos colectivos...), pero sin hacer ninguna referencia a las cuestiones vinculadas con el sistema de Seguridad Social, de lo que se deriva, por tanto, la aplicación supletoria de lo dispuesto en el TRLGSS² y en la normativa de desarrollo. Tras la correspondiente tramitación parlamentaria, el citado Real Decreto-ley fue sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, donde tampoco se recoge ninguna referencia a la materia de Seguridad Social.

En la misma línea, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de 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 ocasionada por la covid-19, incorporó en el TREBEP³ un nuevo artículo 47 bis, donde también se regula, aunque de una forma escueta e insuficiente, la figura del teletrabajo. Regulación básica que, en su caso, cada Administración Pública puede desarrollar, previa negociación colectiva, y que resulta aplicable tanto al personal laboral como al personal funcionario de las Administraciones Públicas. A lo que cabe añadir que, en el caso del personal de las empresas públicas y fundaciones, se aplica la normativa del sector privado.

Cabe tener presente también que toda esta regulación está dirigida al teletrabajo no vinculado con la pandemia de la covid-19.

Sin duda alguna, el recurso al teletrabajo tiene un cierto interés, aunque no tanto como se pensó inicialmente durante la pandemia, en particular en el sector privado (sí está manteniendo un cierto arraigo en las diferentes Administraciones Públicas). Pero debemos tener presente que el teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios, no solo presenta ventajas (se evitan los desplazamientos, una mayor autonomía en el trabajo, más posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar y personal, ahorro de costes...), e inconvenientes (incremento de los riesgos psicosociales, no separación entre el espacio personal/familiar y laboral, aislamiento...), sino también interrogantes relevantes, de carácter muy diverso (la forma de delimitar los puestos susceptibles de teletrabajo, la organización adecuada del tiempo de trabajo, la garantía de la desconexión digital, la obligación de aportación del material, etc.).

² Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

³ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Precisamente el objetivo de este trabajo es abordar uno de esos interrogantes, a nuestro entender de una especial relevancia al estar en juego la salud -e incluso la vida- de la persona teletrabajadora, como es determinar, teniendo en cuenta la regulación vigente, si es posible sufrir un accidente de trabajo cuando se está teletrabajando, y cómo debe tratarse esta cuestión desde la perspectiva de la Seguridad Social.

2. ¿Es posible sufrir un accidente de trabajo si estamos teletrabajando? Varios escenarios

Ya hemos señalado que la normativa sobre teletrabajo, tanto la referida a las Administraciones Públicas -el citado Real Decreto-ley 29/2020-, como la relacionada con el sector privado -la Ley 10/2021-, no hacen ninguna referencia a las cuestiones de Seguridad Social y, en consecuencia, tampoco entran en la figura de los accidentes de trabajo. A nuestro entender, teniendo en cuenta que se regulaba el teletrabajo, debería haberse abordado, al menos, la cuestión del accidente de trabajo, para contemplar y resolver las evidentes particularidades que se presentan en dicho ámbito, derivadas del hecho de que la persona teletrabajadora no presta servicios presencialmente en la empresa y de que, en la gran mayoría de los supuestos, lo hace en su propio domicilio, una o varias veces por semana -teletrabajo a tiempo parcial, el más habitual- o a tiempo completo. Obviamente, también cabía la posibilidad de reformar el artículo 156 del TRLGSS, donde se regula la figura del accidente de trabajo para el caso del trabajo por cuenta ajena, y haber incluido una referencia expresa al supuesto del teletrabajo. Ninguna de esas dos cosas se ha hecho hasta ahora y, a nuestro entender, es poco probable que se haga en un futuro inmediato.

A nuestro entender, esa regulación es necesaria por cuanto, no hay duda, de que la regulación general del artículo 156 del TRLGSS -cuyo origen, no lo olvidemos, es la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900-, aunque se está aplicando por los Tribunales, no está pensada para una realidad tan distinta como es que la persona trabajadora preste sus servicios para la empresa sin salir de su domicilio, convirtiendo este en su lugar de trabajo. Probablemente dónde más fácil se vea esa clara falta de “coordinación” es plantearnos si la regulación que hace el artículo 156.2.a) del TRLGSS del accidente de trabajo “in itinere” y que ha interpretado ampliamente la jurisprudencia, resulta trasladable al marco del teletrabajo, es decir, ¿es posible sufrir un accidente de trabajo in itinere si no llegamos a salir de nuestro domicilio para trabajar?

En este ámbito en concreto cabe diferenciar varios escenarios:

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

Por otra parte, en esos días de trabajo presencial también se aplicará lo dispuesto en el artículo 156.3 del TRLGSS y, por tanto, se presumirá, salvo prueba en contrario, que las lesiones que se producen en tiempo y lugar de trabajo se deben a un accidente de trabajo (ya se trate de accidentes o de enfermedades -particularmente, enfermedades cardiovasculares-).

Y, lógicamente, también se aplicará el resto de las situaciones que el artículo 156.2 del TRLGSS califica como un accidente de trabajo (aquel que se produce durante las actividades de representación del personal o al ir o volver de ellas⁴ -no hay impedimento alguno para que una persona teletrabajadora ostente un cargo de representación del personal-; durante un acto de salvamento⁵ o ejerciendo funciones tareas distintas de las habituales de forma espontánea o cumpliendo órdenes de la empresa⁶, las enfermedades contraídas con motivo de la realización del trabajo⁷ -particularmente los supuestos de acoso o ciberacoso-...); así como las exclusiones previstas en el artículo 156.4 del TRLGSS (fuerza mayor extraña al trabajo y dolo o imprudencia temeraria), con los matices incorporados por la jurisprudencia.

2. Las mismas soluciones anteriores se aplicarían en los supuestos en que, siendo un día de teletrabajo, la persona teletrabajadora tiene que desplazarse a la empresa por motivos laborales como una reunión, la entrega o recogida de alguna documentación, la asistencia a un curso de formación o a un reconocimiento médico obligatorio, etc.

⁴ Artículo 156.2.b) del TRLGSS.

⁵ Artículo 156.2.d) del TRLGSS.

⁶ Artículo 156.2.c) del TRLGSS.

⁷ Artículo 156.2.e) del TRLGSS.

Se aplicaría, por tanto, lo previsto en el artículo 156 del TRLGSS y también podría producirse un accidente de trabajo in itinere como consecuencia del desplazamiento entre el domicilio y el centro de trabajo.

3. Por otra parte, también es posible que, en el correspondiente acuerdo de teletrabajo, se admita que el teletrabajo se realice en un telecentro compartido, es decir que la persona teletrabajadora al margen de trabajar en su domicilio pueda hacerlo también en un telecentro. Si el accidente se produce en el telecentro, se considera aplicable la presunción iuris tantum recogida en el artículo 156.3 del TRLGSS, ya que el telecentro constituye “lugar de trabajo” a tales efectos.
4. Lógicamente, la situación se complica bastante más en los días de teletrabajo, ya se trate de teletrabajo a tiempo parcial o a tiempo completo. En relación con esta cuestión los Tribunales han empezado a pronunciarse, poniendo de relieve la complejidad de este tema.

3. La posición de los Tribunales sobre la compleja relación entre el teletrabajo y el accidente de trabajo

Desde finales del año 2020 se han dictado algunas sentencias donde se intenta coordinar la novedad de una modalidad de prestación de servicios que se desarrolla en el propio domicilio de la persona trabajadora con una regulación pensada totalmente para el trabajo presencial y que, además, como ya hemos comentado, es centenaria. Son sentencias de Juzgados de lo Social y de Tribunales Superiores de Justicia, a esperas de una futura -y como veremos, necesaria- intervención del Tribunal Supremo.

Cabe señalar que las situaciones fácticas que se han planteado hasta ahora son las siguientes: a) una auxiliar administrativa de un Ayuntamiento que sufre un ictus isquémico mientras estaba teletrabajando desde su domicilio⁸; b) una profesora de educación primaria que comenta con un compañero que no se encuentra bien y este constata posteriormente, durante una reunión virtual, que aquella parecía aturdida⁹; c) una teletrabajadora que va al baño de su domicilio y al volver a su trabajo tropieza en el pasillo y se cae, pasando a una situación de incapacidad temporal¹⁰; d) un teletrabajador que se dirige a la cocina de su casa y coge una botella de agua, que se le resbala y al caerse le produce lesiones en la mano izquierda¹¹; y, e) una teletrabajadora que al coger una

⁸ ST del Juzgado de lo Social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020.

⁹ STSJ de Aragón de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021).

¹⁰ ST del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (rec. 273/2022).

¹¹ STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (rec. 526/2022).

pantalla de ordenador de un estante sufre un fuerte dolor en el hombro izquierdo y tiene que acudir al hospital¹², pasando a la situación de incapacidad temporal.

En todos los casos la persona afectada estaba teletrabajando -sin que tenga trascendencia que se trate de teletrabajo a tiempo parcial o a tiempo completo-, pero existen matices, ya que en algunos supuestos se trata propiamente de accidentes -es decir, de un hecho externo y fortuito (caída en el pasillo, caída de una botella de agua que produce heridas en la mano, o un sobreesfuerzo que produce una lesión en el hombro)-, mientras que en otros nos encontramos ante enfermedades (ictus o infarto).

Respecto a la postura de las empresas o Administraciones implicadas, suelen ser partidarias de considerar la situación, ya inicialmente, como un accidente de trabajo. En cambio, la posición de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social implicadas es claramente contraria a tal calificación.

a) Teletrabajo e ictus o infarto: sentencias del Juzgado de lo Social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020 y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021)

El supuesto de hecho de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020 es el siguiente: durante la época de la pandemia una auxiliar administrativa de un Ayuntamiento sufre un ictus isquémico mientras estaba teletrabajando desde su domicilio, pasando a la situación de incapacidad temporal. La mutua colaboradora con la Seguridad Social no aceptó la calificación de accidente de trabajo y de la documentación aportada se deriva que la teletrabajadora asumió por iniciativa propia la atención telefónica de entrada de la oficina, derivando gestiones a las personas encargadas de ellas y que en el día que sufrió el ictus envió un número elevado de correos electrónicos y atendió diversas llamadas telefónicas.

La demandante reclama que el ictus se considere un accidente de trabajo por la vía de la presunción iuris tantum recogida en el artículo 156.3 del TRLGSS, ya que se produjo en tiempo y lugar de trabajo; tesis que es asumida por la sentencia del Juzgado de lo Social de Girona, aunque su fundamentación jurídica es bastante escueta. También cabe resaltar que la argumentación jurídica es la misma que se emplea cuando se trata de trabajo presencial, sin introducir matices por el hecho de que se trate de teletrabajo. Así, señala que:

¹² STSJ de Galicia de 25 de febrero de 2022 (rec. 2399/2021).

- 1) El ictus sufrido es una patología que, por su propia naturaleza, no excluye la patología laboral, dado que las lesiones cardíacas no son extrañas a las causas de carácter laboral, y no se aportó dictamen médico alguno que rebatiese dicho extremo. La jurisprudencia del Tribunal Supremo hace años que viene entendiendo que la presunción iuris tantum del artículo 156.3 se extiende no solo a los accidentes, sino también a las enfermedades, pero ha de tratarse de enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo, sin que pueda aplicarse la presunción a enfermedades que por su propia naturaleza excluyen una etiología laboral (STS de 22 de diciembre de 2010). A lo que cabe añadir que esta presunción ha operado fundamentalmente en el ámbito de las lesiones cardíacas, en el que, aunque se trata de enfermedades en las que no puede afirmarse un origen estrictamente laboral, tampoco cabe descartar que determinadas crisis puedan desencadenarse como consecuencia de esfuerzos o tensiones que tienen lugar en la ejecución del trabajo (STS de 14 de marzo de 2012).
- 2) La prueba practicada no resulta de entidad suficiente para destruir la presunción del artículo 156.3, según la cual son constitutivas de accidente de trabajo, salvo prueba en contrario, las lesiones que se sufren en tiempo y lugar de trabajo, ya que no permite excluir de una 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.

Para destruir en este ámbito la presunción de laboralidad es necesario que la falta de relación lesión/trabajo se acredite de una manera suficiente, bien porque se trate de una patología que, por su propia naturaleza, excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal. En fin, debe otorgarse la calificación de accidente de trabajo cuando no aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el hecho dañoso, por haber ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación.

- 3) Y no se probó, en definitiva, que el ictus que padeció la teletrabajadora no tuvo nada que ver con el trabajo por ella realizado. En definitiva, la presunción legal del artículo 156.3 entra en juego cuando concurren las dos condiciones de tiempo y lugar de trabajo "... lo que determina, por su juego, que al demandante le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo; mas con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo... (STS de 3 de diciembre de 2014) ”.

Un supuesto semejante, pero con matices interesantes, se plantea en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021): durante la época de la pandemia de la covid-19, con la consiguiente suspensión de la actividad lectiva, una profesora de educación primaria comentó a un compañero a las 9.40 horas que tenía dolores en un brazo y en la espalda; posteriormente -a las 12 horas- este compañero observó, durante una reunión virtual, que aquella estaba aturrida. La reunión virtual acabó a las 14.05 horas, y a las 14.43 horas el hijo de la profesora avisó al 061 ya que su madre estaba indispuesta. Se trataba de un infarto de miocardio. La trabajadora, durante las veinticuatro horas previas, había presentado tres episodios de dolor torácico opresivo no irradiado de menor intensidad, que cedieron con paracetamol.

La duda en este caso es si la teletrabajadora se encontraba en “tiempo de trabajo” cuando sufrió el infarto a los efectos de la posible aplicación de la presunción iuris tantum del artículo 156.3 del TRLGSS. El Juzgado de lo Social de Huesca entendió que se trataba de un accidente de trabajo, solución que ratifica el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, resolviendo, nuevamente, el caso con los mismos argumentos y jurisprudencia que si se tratase de un trabajo presencial. Así, el Tribunal destaca que:

- a) Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo la etiología común no excluye que el trabajo pueda ser factor desencadenante; la falta de relación lesión/trabajo debe acreditarse de manera suficiente; y a la persona demandante le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo.
- b) Conforme a la STS de 23 de enero de 2020 aunque el infarto esté emparentado con una patología arrastrada durante las semanas previas, al haber acaecido el episodio desencadenante en tiempo y lugar de trabajo, entra en juego la presunción del artículo 156.3. El carácter laboral no desaparece por el hecho de que se venga padeciendo con anterioridad una dolencia sujeta a tratamiento médico.
- c) Según la STS de 8 de marzo de 2016 la presunción del artículo 156.3 no se excluye porque se haya acreditado que la persona trabajadora padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, porque lo que se valora a estos efectos no es la acción del trabajo como causa de la lesión cardiaca, lo que no sería apreciable en principio dada la etiología común de este tipo de lesiones. Lo que se valora es la acción del trabajo como factor desencadenante de una crisis, que es la que lleva a la situación protegida; y esta posible acción del trabajo se beneficia de la presunción legal del artículo 156.3 y no puede quedar excluida solo por la prueba de que la enfermedad se padecía ya antes; pues, aunque así fuera, es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección.

d) Y como consecuencia de todo ello, en este caso debe aplicarse la presunción del artículo 156.3 ya que la profesora estaba desarrollando su actividad laboral esa mañana y durante la misma se desencadenó el infarto. No impide esa calificación el hecho de que durante las veinticuatro horas anteriores tuviera síntomas preliminares ni que la llamada a emergencias fuera media hora después de terminada la reunión virtual. Fue a lo largo de la jornada laboral, en tiempo y lugar de trabajo cuando se produjo el infarto, manifestándose nada más terminar la reunión laboral telemática, por lo que no se produjo la ruptura del nexo de causalidad trabajo-lesión.

b) Teletrabajo y caída durante un desplazamiento dentro del domicilio: sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (rec. 273/2022)

En esta sentencia se aborda el caso de una teletrabajadora que prestaba sus servicios para una plataforma de atención telefónica, con un horario de 8 a 14 horas. Un día, a las 13.45 horas, acudió al baño de su domicilio y al salir, para retomar su trabajo, tropezó en el pasillo, cayendo al suelo. Pasó a la situación de incapacidad temporal al lesionarse el codo y las costillas.

La sentencia considera que se trata de un accidente de trabajo, aplicando, nuevamente, la presunción iuris tantum del artículo 156.3 del TRLGSS, pero añadiendo un matiz importante: “*con ocasión de la pandemia del coronavirus ha existido un importante desarrollo del teletrabajo, circunstancia que obliga a reconsiderar o matizar algunos aspectos consolidados legislativa y jurisprudencialmente*”, esto es, por primera vez se asume que el teletrabajo lleva a replantearse algunos de los elementos de la doctrina vigente en torno al accidente de trabajo, aun cuando sea necesario seguir aplicándola. Y se lleva a cabo ese replanteamiento.

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

trabajo del artículo 156.3 del TRLGSS. No se trata de hacer mejor a quien teletrabaja, sino que se trata de evitar su desprotección.

Esta sentencia, además, aunque no lo hace expresamente, pone de relieve dos elementos clave en la materia que nos ocupa: a) el factor tiempo de trabajo -será clave que la jornada esté bien definida en el correspondiente acuerdo de teletrabajo por cuanto es un elemento esencial para poder aplicar la presunción del artículo 156.3 del TRLGSS (aunque con algún matiz, como vimos en la, antes mencionada, STSJ de Aragón de 18 de enero de 2022); y, b) poder demostrar los hechos acaecidos resulta más relevante que en el caso del trabajo presencial, por el simple hecho de que se trabaja en el propio domicilio donde, salvo que en ese preciso momento se esté conectado telefónicamente o mediante una videollamada, no habrá testigos “laborales” de lo que ha ocurrido (es decir, si una persona trabajadora presencial va al baño en tiempo de trabajo y se cae en el pasillo volviendo a su puesto de trabajo habrá, generalmente, otras personas del entorno laboral que vean esa situación y puedan corroborarlo; en cambio la situación es muy distinta si la caída se produce en el domicilio, donde los posibles testigos serán familiares u otras personas convivientes o, por ejemplo, se tendrá que recurrir al informe médico donde conste a qué hora se fue al centro médico o se recogió a esa persona por parte de la ambulancia...).

En otras palabras, la palabra de la persona teletrabajadora -y de los posibles testigos- sobre en qué circunstancias se produjo el daño adquiere más relevancia que en el caso del trabajo presencial (podríamos pensar, en el ejemplo que estamos utilizando, que la caída se produjo en tiempo de trabajo, pero en un momento en que la persona estaba jugando con su hijo en el pasillo o al volver de la puerta tras recoger un paquete, etc.). El entorno puede condicionar también la prueba de los hechos acaecidos, al mezclarse -en un mismo ámbito- tiempo de trabajo y tiempo personal y familiar.

En esta sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres se considera probado que la caída se produjo en el pasillo volviendo del baño y todas las partes lo admiten, pero no siempre resultará así, y es posible que aquí los tribunales tengan que decantarse hacia una presunción iuris tantum a favor de lo señalado por la persona teletrabajadora, siempre que su declaración resulte coherente y sea persistente en el tiempo.

c) Teletrabajo y tiempo de descanso dentro de la jornada: la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (rec. 526/2022)

En esta sentencia se debate sobre otro tipo de desplazamiento dentro del domicilio mientras se está teletrabajando: en este supuesto, un teletrabajador, con una jornada de trabajo de 8 a 15,30 horas (con permanencia obligatoria en el puesto entre las 8,30 y 14,30 horas), se dirige, a las 9,15 horas, a la cocina de su domicilio y coge una botella de agua,

que se le resbala y al caerse le ocasiona lesiones en la mano izquierda. A las 9,39 horas es atendido en el consultorio médico y derivado al hospital.

La sentencia del Juzgado de lo Social consideró que se trataba de un accidente no laboral, ya que, en el momento del accidente, no se estaba ejecutando una tarea profesional, la persona se encontraba en la cocina y su lugar de trabajo se limitaba al espacio habilitado para prestar servicios. En cambio, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara que sí se trata de un accidente de trabajo, aplicando la presunción del artículo 156.3 del TRLGSS; así señala que:

- 1) El Tribunal Supremo ha declarado la existencia de un accidente de trabajo en casos en que la persona trabajadora sufre lesiones durante el disfrute de la pausa de descanso diario, cuando salen del centro de trabajo a tal efecto (SSTS de 20 de abril de 2021 y 13 de octubre de 2020), manifestando que tales hechos *“evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba la trabajadora cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, que es la condición sin la cual no se hubiera producido el evento, el nexo de causalidad nunca se ha roto, porque la pausa era necesaria, y la utilización de la misma por la trabajadora se produjo con criterios de total normalidad”*.
- 2) La sentencia de instancia hace una interpretación un tanto mecanicista y estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo. Viene a defender que coincide con el puesto concreto que físicamente ocupa. En este caso, constituido, básicamente, por una mesa, una silla y un ordenador en el domicilio particular. Por tanto, todo lo que sea separarse del mismo lo despoja de laboralidad. Pero que de forma coyuntural o permanente la labor se desarrolle en el domicilio no excluye una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría si se desarrollaran en el “domicilio” de la empresa. Sería el caso de cuando se deja temporalmente dicho puesto y se sufre una caída, por ejemplo, dirigiéndose al baño o en su interior; o cuando la persona se desplaza a un lugar habilitado para servirse una bebida y/o un producto alimenticio. Es decir, son actividades normales en la vida laboral.
- 3) El accidente tuvo lugar en horario de trabajo y dentro del espacio físico configurado como su domicilio particular. La actividad que dio lugar al accidente no parece ajena a lo que se considera como una actividad normal en la vida laboral: beber agua en el lugar que se supone tiene un acceso más fácil. No tiene lugar, tan siquiera, fuera de ese recinto físico.

- 4) El acuerdo individual de teletrabajo establecía que “el teletrabajo se realizará como si estuviera en el centro de trabajo” y tampoco “supone variación en las condiciones laborales”.

Y en la autoevaluación realizada por el teletrabajador en materia de prevención de riesgos laborales se hace referencia a la cocina de la vivienda y a las instalaciones de gas en sus diversas variedades, respecto a la necesidad de que se encuentren en un buen estado. Por tanto, el lugar de trabajo no es un compartimento estanco y aislado de todo lo que le rodea.

Esta sentencia concuerda con la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres en abordar la cuestión de la delimitación del lugar de trabajo a la hora de aplicar la presunción del artículo 156.3 del TRLGSS e, incluso, va más allá. En consecuencia, el lugar de trabajo no es solo el puesto de trabajo -conformado como la propia sentencia señala por la mesa, el ordenador y la silla-, sino también otros espacios del domicilio de la persona teletrabajadora donde puede desarrollarse una vida laboral semejante a la que esa persona desarrollaría si trabajase presencialmente. Y ello, lleva a considerar también lugar de trabajo a los efectos del artículo 156.3 del TRLGSS -pero solo durante el tiempo de trabajo, ya que no dejan de ser espacios privados-, el baño o baños del domicilio y la cocina e incluso el comedor (pensemos, por ejemplo, en una empresa donde hay una máquina de bebidas y luego un espacio habilitado para tomarlas tranquilamente). Pero a estos espacios quizás podrían añadirse más: la terraza a la que se sale para fumar a la vez que se toma el café durante el descanso dentro del tiempo de trabajo. No hay duda de que las personas teletrabajadoras también tienen derecho al descanso durante la jornada, en los términos previstos en la normativa y, en su caso, en el correspondiente convenio colectivo.

Es más, no podemos olvidar que esta sentencia deja abierta la posibilidad de considerar también accidente de trabajo aquel que se produce cuando la persona teletrabajadora decide salir a tomar un café fuera de su domicilio dentro del tiempo de descanso. Así señala que: *“no tiene lugar, tan siquiera, fuera de ese recinto físico, como aconteció en la primera de las resoluciones del TS relacionada en nuestro cuarto fundamento de derecho y donde se asumió la existencia de un accidente de trabajo”*. De ello es fácil deducir que si la persona teletrabajadora sale de su domicilio durante el tiempo de descanso y este es tiempo de trabajo efectivo y tiene un accidente, este también se considerará como un accidente de trabajo. En cambio, siguiendo la jurisprudencia elaborada en torno al trabajo presencial, no lo sería aquel accidente que se produce cuando la persona teletrabajadora sale del domicilio, aunque sea con el permiso de la empresa, en tiempo de trabajo a realizar una gestión de carácter personal (citas médicas personales o de sus familiares, gestiones en la agencia tributaria o el Ayuntamiento, etc.).

Por otra parte, esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid apunta dos cuestiones interesantes: por un lado, que las autoevaluaciones que se están realizando en el marco del teletrabajo para cubrir las obligaciones de prevención de riesgos laborales se están centrande, principalmente, en las cuestiones relacionadas directamente con el puesto de trabajo y el espacio en el que se desarrolla el teletrabajo, pero sin abordar otros aspectos, salvo tendencialmente. A nuestro entender, en esas autoevaluaciones deberían abordarse también esos otros espacios donde la persona teletrabajadora va a hacer vida laboral normal. Como hemos visto, el lugar de trabajo, según los tribunales, no es solo el lugar donde está sentada la persona teletrabajadora, lo que puede plantear la duda -no vamos a extendernos sobre ello- de si todo el domicilio de la persona teletrabajadora se convierte en lugar de trabajo y, en consecuencia, debe ser objeto de una evaluación desde la perspectiva de los riesgos laborales.

Finalmente, en esta sentencia se hace referencia al acuerdo de teletrabajo, definido legalmente en el artículo 7 de la Ley 10/2021. A estos efectos, es importante señalar que este no tiene ninguna capacidad para imponer condiciones laborales que no serían admisibles en el marco del trabajo presencial como, por ejemplo, calificar como no laborales los desplazamientos al baño o a la cocina para beber agua o impedir tales desplazamientos durante un determinado espacio de tiempo. Cualquier limitación de ese tipo o semejantes resultarían ilegales. Y recordemos también que la jurisprudencia solo ha admitido que la empresa impida a las personas trabajadoras salir de la empresa durante el tiempo de descanso cuando existan razones justificadas para ello, lógica que también es trasladable al marco del teletrabajo.

d) Teletrabajo y sobreesfuerzo: sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 25 de febrero de 2022 (rec. 2399/2021)

Esta sentencia plantea una situación distinta a las anteriores, pero totalmente posible en el marco del teletrabajo, al igual que se produce en el trabajo presencial. Este supuesto afecta a una teletrabajadora de una Administración Pública, con una jornada diaria de 7 horas y media en la franja de 7.30 a 20 horas. A las 9.15 horas remite un correo electrónico y a las 9.41 horas acude a la mutua por un dolor en el hombro izquierdo. La teletrabajadora alega que la lesión en el hombro se produjo como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral, al coger una segunda pantalla de ordenador para trabajar.

Tanto la sentencia del Juzgado de lo Social como la del Tribunal Superior de Justicia de Galicia descartan que se trate de un accidente de trabajo, por los motivos siguientes:

- 1) No se ha demostrado que la lesión tenga relación con el trabajo ni con el accidente de trabajo, ya que no se ha acreditado que aquella ocurriera en tiempo y lugar de trabajo.

La teletrabajadora estaba teletrabajando, pero no se ha acreditado que el problema en el hombro ocurriera o se desencadenara en su domicilio ya que los correos electrónicos se pueden mandar desde cualquier lugar, y aunque ocurriera en el domicilio, no ha acreditado que fuera en el lugar donde se desarrollaba el trabajo, y además tampoco se ha probado que el accidente se produjera moviendo una pantalla de ordenador y no haciendo otra cosa ajena al trabajo.

- 2) La versión que la teletrabajadora da ante la mutua y la que se recoge en su demanda difieren.
- 3) Por tanto, no puede aplicarse la presunción de laboralidad y no se ha acreditado la relación de causalidad entre algún accidente, el trabajo y la baja médica, por lo que no se trata de un accidente de trabajo sino de una enfermedad común.

Resulta obvio que la lógica de esta sentencia contrasta con la del resto, por cuanto parte de una visión restrictiva del concepto lugar de trabajo, restringiéndolo excesivamente, ya que como hemos visto, para el Tribunal Superior de Justicia de Galicia el lugar de trabajo sería el puesto de trabajo (mesa, silla y ordenador) y, por tanto, solo la lesión que se produce estando en ese lugar puede llegar a considerarse como un accidente de trabajo. Y, además, añade otro elemento, ya apuntado anteriormente: la persona teletrabajadora debe probar que la lesión se produjo en ese lugar en concreto - ¿cómo?, ¿instalando una cámara? ...-, y, además debe probarse que el daño se debe a una actividad laboral y no a otra cosa.

Obviamente, y como se deduce de las sentencias ya examinadas, esta interpretación llevaría a desproteger a la persona teletrabajadora frente a la persona que trabaja presencialmente -se daría un trato más riguroso o desfavorable por cuanto, por ejemplo, conforme a este criterio pocos de los supuestos examinados anteriormente constituirían un accidente de trabajo, y, además, llevaría a afectar incluso el derecho a la intimidad de la persona teletrabajadora que se vería obligada a arbitrar mecanismos -invasivos de dicha intimidad- que luego le facilitarían la prueba de que una posible lesión se produjo en tiempo y lugar de trabajo.

A nuestro entender, la solución acertada es la defendida en las otras sentencias, es decir, un concepto de lugar de trabajo similar al aplicable en el ámbito del trabajo presencial, que vaya más allá de la silla, el ordenador y la mesa presentes en esta última sentencia. Resulta evidente que el criterio de esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia se seguirá en otras sentencias, lo que pone de relieve que será necesaria la intervención futura del Tribunal Supremo para unificar criterios; esperemos que en un sentido amplio y no restrictivo.

4. Teletrabajo y accidente de trabajo in itinere

Como ya hemos visto, el artículo 156.2.a) del TRLGSS considera accidente de trabajo aquel que se produce al ir o al volver del domicilio al centro de trabajo; supuesto que todavía no se ha planteado, que sepamos, ante los tribunales en un caso de teletrabajo. Pero ¿es posible un accidente de trabajo in itinere cuando se está teletrabajando?

Por poner un ejemplo, si tenemos ubicada la oficina donde teletrabajamos en un piso inferior de nuestro domicilio y cuando nos dirigimos hacia allí nos caemos por la escalera, ¿es un accidente de trabajo in itinere, por cuanto entenderíamos que nos encontramos ya en el trayecto entre nuestro “domicilio” y el “lugar de trabajo”? Esta cuestión suscita debate a nivel doctrinal, ya que se han defendido tres soluciones posibles¹³: a) excluir el accidente de trabajo in itinere en todos los casos; b) considerar como tal el que se produce durante las labores preparatorias del trabajo inmediatamente anteriores o posteriores al desarrollo del mismo (surgiendo aquí, obviamente, los problemas de control y prueba de tales actividades); y, c) considerar como tal el que se sufre en la zona cercana al lugar específico del domicilio en el que se teletrabaja.

A nuestro entender, si tenemos en cuenta la jurisprudencia elaborada durante años en relación con este tipo de accidente de trabajo, uno de sus elementos clave es que la persona trabajadora sufre el accidente fuera de su domicilio y cuando se dirige o vuelve de su trabajo, y en el caso del teletrabajo no se sale de dicho domicilio, por lo que, a diferencia de lo que hemos visto páginas atrás, no resulta trasladable directamente la solución adoptada en el marco del trabajo presencial.

No creemos que la figura del accidente de trabajo in itinere pueda aplicarse si no salimos de nuestro espacio personal-familiar, aunque trabajemos en él. Pero tampoco podemos descartar que, si recordamos lo visto en alguna de las sentencias analizadas anteriormente, los tribunales admitan esta posibilidad al inicio y al final de la jornada cuando el accidente se produce de forma inmediatamente anterior o posterior a aquellos. Habrá que esperar a que se pronuncien los tribunales.

5. El resto de los supuestos contemplado en el artículo 156 del TRLGSS

Si bien todavía no se han planteado demandas en los tribunales, que sepamos, cabe preguntarse, como hicimos antes, si sería posible que el resto de los casos en que el artículo 156.2 del TRLGSS considera que existe un accidente de trabajo resultan trasladables al supuesto del teletrabajo.

¹³ DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu, *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Ediciones CEF, 2016, p. 300.

En primer lugar, el artículo 156.2 del TRLGSS califica como accidente de trabajo el que sufre la persona trabajadora con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos. Resulta obvio que una persona teletrabajadora puede, si cumple los requisitos previstos en el TRLET¹⁴, ser elegido representante unitario del personal de su empresa o ser representante sindical conforme a la LOLS¹⁵ y ejercer sus funciones como tal. Es cierto que, sobre todo en el caso del teletrabajo a tiempo completo, la tarea de representación se realizará de una forma diversa -está en su domicilio-, pero ello no impide que si la persona teletrabajadora sufre un accidente o enfermedad (ictus, infarto...) mientras la desarrolla o al ir al volver de ejercerla, nos encontraríamos ante un accidente de trabajo.

En segundo lugar, también constituye un accidente de trabajo el ocurrido con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute la persona trabajadora en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa -artículo 156.2.c) del TRLGSS-. Aunque, a nuestro entender, es posible aplicar este supuesto en el marco del teletrabajo, resultará bastante difícil si tenemos en cuenta el tipo de actividad que se desarrolla en el teletrabajo -con medios informáticos-, lo que limita el cambio de tareas que subyace en este supuesto (cabe, no obstante, pensar, por ejemplo, en el caso de una persona teletrabajadora a la que se le asignan más tareas o más complejas o bien las asume ella misma de forma espontánea y ello le provoca un infarto por estrés laboral).

En tercer lugar, cabe señalar que constituyen un accidente de trabajo aquellos acaecidos en los actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo (artículo 115.2.d) del TRLGSS). Este supuesto también puede producirse en el ámbito del teletrabajo, por cuanto en este caso el domicilio se convierte en el lugar de trabajo.

En cuarto lugar, se califican como accidentes de trabajo las enfermedades que contrae la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo -artículo 156.2.e) del TRLGSS-. Esta situación también puede darse en el ámbito del teletrabajo y, particularmente, el ejemplo práctico al que se está aplicando este precepto en estos tiempos: el acoso. Una persona teletrabajadora puede ser objeto de acoso y, en concreto,

¹⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁵ Ley Orgánica de Libertad Sindical.

de ciberacoso, por lo que, de probarse el acoso, las prestaciones causadas -generalmente la prestación por incapacidad temporal-, lo serán por accidente trabajo.

En quinto lugar, también constituyen un accidente de trabajo las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por la persona trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente -artículo 156.2.f) del TRLGSS-. Al igual que en el resto, este supuesto también es trasladable al ámbito del teletrabajo y, por tanto, si una persona teletrabajadora con problemas de espalda sufre un accidente teletrabajando -por ejemplo, se le cae encima parte del techo o una estantería- agravándose esos problemas, nos encontraríamos ante un accidente de trabajo.

Finalmente, también cabe mencionar que el artículo 156.2.g) del TRLGSS considera accidente de trabajo las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o que tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado al paciente para su curación. Este supuesto, poco frecuente en la práctica, también sería aplicable en el marco del teletrabajo.

Por otra parte, tal y como ocurre en el trabajo presencial, también se aplica en el ámbito del teletrabajo el artículo 156.5 del TRLGSS y, en consecuencia, no impedirá la calificación como accidente de trabajo la imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual del trabajo y se deriva de la confianza que este inspira o la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo de la persona accidentada o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo. Obviamente, dado el tipo de trabajo que se desarrolla -con medios informáticos- cabe pensar que la imprudencia profesional se dará de una forma más limitada (los riesgos de accidente están más controlados, aunque son posibles), y que el mayor aislamiento -se trabaja en el domicilio- hará mucho más difícil (o imposible) que pueda concurrir la culpabilidad civil o criminal de una tercera persona en el accidente.

Por último, cabe destacar que también resulta aplicable al teletrabajo el contenido del artículo 156.4 del TRLGSS y, por tanto, no tendrán consideración de accidente de trabajo los que son debidos a fuerza mayor extraña al trabajo (salvo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza) y los accidentes que son debidos a dolo o a imprudencia temeraria de la persona trabajadora accidentada. En el primer caso el hecho de que se trabaje en el domicilio limita las posibilidades de que se produzca esa situación. Y en el segundo supuesto, en caso de dolo cabe recurrir a la misma jurisprudencia aplicable al trabajo presencial, según la cual si se trata de un suicidio los familiares podrán demostrar su conexión con el trabajo. Asimismo, cabe pensar que las posibilidades de que

se de una imprudencia temeraria en el marco del teletrabajo -por el tipo de trabajo y donde se presta este- se reducen, aunque no desaparecen.

6. Conclusiones

La regulación del teletrabajo suscita varios interrogantes, entre ellos las cuestiones relacionadas con el sistema de Seguridad Social y, en particular, cómo adaptar una figura como el accidente de trabajo -requerida desde hace años de una actualización- a un ámbito tan particular como el teletrabajo que se desarrolla en el domicilio particular. Hasta ahora se han planteado pocas reclamaciones judiciales y los tribunales, como hemos visto, han reaccionado aplicando lo ya conocido, es decir, el artículo 156 del TRLGSS y la numerosa jurisprudencia existente en torno al mismo.

Pero, a nuestro entender, si bien esa es una solución, las sentencias examinadas en este trabajo también ponen de relieve los interrogantes que plantea trasladar una doctrina judicial elaborada en torno a un trabajo presencial en la empresa a una modalidad de prestación de servicios que se realiza en el propio domicilio. Y también hemos constatado la contraposición de criterios entre las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, entre aquellas partidarias de una interpretación amplia del concepto lugar de trabajo -que va más allá de la mesa, la silla y el ordenador donde se teletrabaja- y del tiempo de trabajo -admitiendo los tiempos de descanso y de acceso al baño en los mismos términos que el trabajo presencial-, y aquellas que hacen una interpretación muy restrictiva del concepto lugar de trabajo -solo la mesa, la silla y el ordenador- y, muy probablemente -aunque no se plantea en el caso antes examinado- del concepto tiempo de trabajo. Será necesaria, pues, la intervención unificadora del Tribunal Supremo en un futuro próximo. Y, como ya hemos adelantado, esperemos que esa doctrina unificadora adopte una visión amplia del concepto lugar de trabajo.

A nuestro entender, resultaría acertada una regulación particular del accidente de trabajo para el caso del teletrabajo, como ya existe para los supuestos del trabajador autónomo ordinario y del trabajador autónomo económicamente dependiente, donde se tenga en cuenta la especialidad que supone, sin duda alguna, el que la persona teletrabajadora desarrolle su trabajo en su propio domicilio.

En definitiva, tal y como se deriva de las sentencias analizadas anteriormente, los elementos clave en la compleja relación entre el teletrabajo y el accidente de trabajo son tres esencialmente:

1. La delimitación en este ámbito del concepto lugar de trabajo que, como ya hemos apuntado, no debe ser restrictiva -en la línea de la sentencia del Tribunal Superior de

Justicia de Galicia-, sino similar a la prevista para el caso del trabajo presencial, lo que supone que no solo abarca el puesto de trabajo en sentido estricto -la mesa, ordenador y silla-, sino también otros ámbitos como la cocina o el baño del domicilio y el desplazamiento entre dichos espacios y el puesto de trabajo. Debe darse el mismo trato al trabajo presencial y al teletrabajo.

Por otra parte, cabe tener presente que el lugar de trabajo -domicilio- es el que se ha fijado en el concreto acuerdo de teletrabajo (donde debe recogerse la dirección exacta de dicho domicilio), por lo que se plantearán problemas cuando la lesión o infarto se produzca fuera de aquel (por ejemplo, cuando vamos a teletrabajar a nuestra segunda residencia cuando en el acuerdo de teletrabajo hemos fijado como lugar de trabajo nuestro domicilio habitual o nos vamos a teletrabajar a la playa o a un bar). Esta posibilidad no se va a dar en el caso del trabajo presencial sin conocimiento de la empresa, pero sí es posible cuando se teletrabaja. En estos supuestos de producirse un accidente no podría calificarse como accidente de trabajo ya que, como hemos visto, la presunción del artículo 156.3 del TRLGSS se aplica en tiempo y lugar de trabajo, y aquí faltaría el segundo elemento.

2. El concepto de tiempo de trabajo vinculado, como en el caso del trabajo presencial, a la jornada de trabajo que se haya pactado en el correspondiente acuerdo de teletrabajo, incluyendo los accidentes que puedan producirse dentro del tiempo de descanso calificable como de trabajo y los que puedan producirse en los desplazamientos necesarios dentro de la jornada de trabajo -en la línea de lo visto en las sentencias analizadas, ir al baño por ejemplo o tomarse un café o un vaso de agua en la cocina-.

Pueden plantear problemas los supuestos en que el horario del trabajo tenga un carácter flexible, es decir que se prevea, por ejemplo, que la jornada es de ocho horas a realizar entre las 8 horas y las 21 horas. Obviamente, aquí habrá que demostrar que efectivamente, en el momento del accidente, se estaba en tiempo de trabajo.

Y también cabe tener presente que si se produce un accidente o un infarto fuera del tiempo de trabajo (en el marco del teletrabajo y, precisamente, por su flexibilidad, existe una cierta tendencia a trabajar fuera de horario e incluso más tiempo del pactado), aunque se esté trabajando, tampoco se considerará accidente de trabajo, al no poder aplicarse, nuevamente, la presunción iuris tantum del artículo 156.3 del TRLGSS.

3. Como ya hemos adelantado, al trabajar en nuestro propio domicilio adquiere una enorme trascendencia el factor “prueba” -cuestión que aparece claramente en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia antes vista-, es decir, ¿cómo se

demuestra, por ejemplo, que la caída que produjo la lesión o el infarto tuvo lugar mientras se estaba teletrabajando y no cuando se estaba poniendo la lavadora?

Como hemos visto, la jurisprudencia señala que “*al demandante le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo; mas con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo... (STS de 3 de diciembre de 2014)*”. Pero ¿cómo se prueba? Como ya señalamos antes, nos tendremos que fiar de la palabra de la persona teletrabajadora ya que, obviamente, no hay otros testigos de la empresa que puedan corroborarlo (salvo que, como en el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022, algún compañero detecte que esa persona estaba aturdida o parecía enferma, o bien el infarto o la electrocución por un cable en mal estado se produzca justo durante una reunión virtual o una videollamada o quede grabado...). Y, obviamente, no es posible invadir la intimidad personal y familiar de la persona trabajadora con ningún tipo de sistema de control. Obviamente, es muy posible que las mutuas discutan la versión de la persona teletrabajadora.

Concluimos reiterando lo ya señalado: sería útil aprobar una regulación específica -que podría perfectamente incluirse en la Ley 10/2021 si no quiere modificarse el artículo 156 del TRLGSS para evitar plantearse una reformulación completa de dicho precepto-, que resuelva las particularidades presentes en el marco del teletrabajo en materia de accidente de trabajo.

7. Bibliografía

DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu, *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Ediciones CEF, 2016.