

## ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO

Octubre de 2024

### 1. Accidente de trabajo y teletrabajo: un binomio conflictivo

Cuatro años después del boom del teletrabajo durante la pandemia, esta modalidad de prestación de servicios se encuentra plenamente consolidada en nuestra sociedad. Todos tenemos perfectamente identificadas sus ventajas (e.g. menores desplazamientos, mejor conciliación, etc.) y sus inconvenientes (e.g. incremento de riesgos psicosociales, mayor aislamiento, etc.). Sin embargo, todavía hoy sigue planteando varios interrogantes a nivel regulatorio, entre los cuales se encuentran las cuestiones vinculadas con los accidentes de trabajo.

Su regulación propia, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (la “LTD”), no aborda estas cuestiones, por lo que se aplica de manera supletoria el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (el “TRLGSS”). En concreto, el accidente de trabajo se regula por el artículo 156 del TRLGSS, una normativa centenaria que hubiera sido conveniente actualizar para incluir una referencia explícita al teletrabajo y sus innegables particularidades.

La modificación del artículo 156 de la TRLGSS es necesaria no solo por su antigüedad, sino porque fue concebida para una realidad en la que el trabajo se realizaba desde el centro de trabajo. Sin embargo, con el teletrabajo la persona trabajadora presta sus servicios desde su domicilio, convirtiéndolo en su lugar de trabajo<sup>1</sup>. Esta falta de encaje se evidencia sobre todo en dos cuestiones: (i) la regulación del accidente de trabajo *in itinere*, incluida en el artículo 156.2.a) del TRLGSS; y (ii) la presunción “*iuris tantum*”, incluida en el artículo 156.3 LGSS.

- i. Accidente de trabajo *in itinere*. El teletrabajo reduce sustancialmente el riesgo de accidentes *in itinere*. Sin embargo, no lo elimina por completo, porque la jurisprudencia extiende el concepto de desplazamiento con finalidad laboral a situaciones de teletrabajo (e.g. accidente acaecido en el trayecto entre una segunda residencia y el lugar habilitado para teletrabajar; accidente en el trayecto de llevar a los hijos del colegio cuando el retorno es para iniciar la jornada laboral) (STS -Sala de lo Social- de 26 diciembre 2013, rec. nº. 2315/2012).

El hecho de tener asignado un lugar concreto para realizar la actividad laboral en el acuerdo de teletrabajo, y ser éste no solo el único lugar acondicionado para ello sino también el único sobre el que se ha realizado una evaluación de los riesgos laborales existentes, no impide que se produzcan ciertos desplazamientos con finalidad laboral (i.e. de la sede física de la empresa al domicilio del trabajador).

- ii. Presunción “*iuris tantum*”. El art. 156.3 LGSS establece que “*son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo*”. Lógicamente, la prueba de la ausencia de relación de causalidad romperá la presunción<sup>2</sup>. El concepto de accidente de trabajo se ha elaborado partiendo de un modelo de carácter prioritariamente estático, en el que el tiempo y el lugar de trabajo actúan como parámetros de la presunción y proporcionan pautas para dar respuesta a la mayor parte de supuestos de hecho. Estos supuestos no son fácilmente extrapolables a las singularidades de lugar y tiempo en el teletrabajo. Dichas reglas se construyeron sobre la base de la responsabilidad objetiva del empresario por los daños que sufre el trabajador en las dependencias empresariales y como consecuencia de su actividad.

El teletrabajo modifica esa premisa, porque el trabajador presta servicios en un contexto

<sup>1</sup> Sobre la regulación vigente en materia de teletrabajo, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021.

<sup>2</sup> Sobre la presunción, MORENO ROMERO, F., *Accidente de trabajo y sus elementos de presunción*, en el Trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto Ley 28-2020, de 22 de septiembre, coord. por Francisco PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F., THIBAUT, ARANDA, J., Editorial La Ley, 2021.

sobre el que el empleador no siempre puede actuar y sobre el que el trabajador, en ocasiones, disfruta de una amplia libertad de decisión.

En la medida en que el legislador no proporcione reglas específicas sobre el accidente de trabajo para estos escenarios, y la LTD no introduzca ninguna peculiaridad debe acudir al art. 156 LGSS y a la jurisprudencia tradicional. Ello, da lugar a resoluciones novedosas y sorprendentes.

## 2. La compleja posición de los tribunales en materia de accidente de trabajo y teletrabajo

Desde finales del año 2020, se han dictado algunas sentencias de Juzgados de lo Social y de Tribunales Superiores de Justicia (a la espera de una futura intervención del Tribunal Supremo), 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.

A continuación, se analizan brevemente algunas de estas resoluciones agrupadas en función de la situación o causa que las originó:

### i. **Teletrabajo e ictus o infarto:** sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020.

Durante la pandemia, una auxiliar administrativa de un Ayuntamiento sufrió 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, a pesar de que la teletrabajadora envió un número elevado de correos electrónicos y atendió diversas llamadas telefónicas el día que sufrió el ictus.

La trabajadora reclamó que el ictus se considerara 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. Esta tesis fue asumida por la sentencia del Juzgado de lo Social de Girona, con idéntica argumentación jurídica a la del trabajo presencial, haciendo eco de la jurisprudencia del Tribunal Supremo extiende la presunción *iuris tantum* del artículo 156.3 TRLGSS no solo a los accidentes, sino también a las enfermedades.

Sin embargo, ha de tratarse de enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo. Esta presunción ha operado fundamentalmente en el ámbito de las lesiones cardíacas, donde, aunque no puede afirmarse un origen estrictamente laboral, tampoco cabe descartar que determinadas crisis puedan desencadenarse por esfuerzos o tensiones laborales (STS de 14 de marzo de 2012, rcud 494/201).

### ii. **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) y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021).

En la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022, se aborda el caso de una teletrabajadora que prestaba sus servicios para una plataforma de atención telefónica. Acudió al baño de su domicilio y, al retomar su trabajo, tropezó en el pasillo y cayó al suelo, lesionándose el codo y las costillas. Ello, hizo que pasara a la situación de incapacidad temporal.

La sentencia considera que se trata de un accidente de trabajo. Aplica la presunción *iuris tantum* del artículo 156.3 del TRLGSS, pero matiza que el boom del teletrabajo durante la pandemia obliga a reconsiderar algunos aspectos legislativos y jurisprudenciales consolidados. Así, asume que el teletrabajo precisa de un replanteamiento de algunos elementos de la doctrina vigente en torno al accidente de trabajo, aun cuando sea necesario seguir aplicándola.

Además, en esta sentencia se genera un interesante debate sobre el concepto de “lugar de trabajo”. La mutua colaboradora con la Seguridad Social alegó que el accidente no tuvo lugar en el lugar de trabajo sino en otro lugar dentro del domicilio, concretamente en el pasillo al salir del



baño, rompiendo la conexión con el trabajo. La resolución consideró que dentro de la jornada laboral no puede debilitarse la presunción legal de accidente de trabajo del artículo 156.3 del TRLGSS por el hecho de que la caída se produzca en el pasillo y no en la mesa frente al ordenador. La resolución argumentó que en caso contrario, se produciría una desprotección de la teletrabajadora. Así, puso de relieve la importancia del factor tiempo de trabajo en el acuerdo de teletrabajo, que se constituyó como un elemento esencial para poder aplicar la presunción del artículo 156.3 TRLGSS.

Un caso similar, pero con matices interesantes, se plantea en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022. Durante la pandemia, una profesora de educación primaria comentó a un compañero que desde primera hora de la mañana tenía dolores en un brazo y en la espalda, horas después, a media mañana, en una reunión virtual este compañero observó que aquella estaba aturdida. Cuando terminó la reunión virtual, el hijo de la profesora avisó a los servicios de urgencias porque su madre estaba indispuesta, se trataba de un infarto de miocardio. El Juzgado de lo Social de Huesca entendió que la teletrabajadora se encontraba en "tiempo de trabajo" cuando sufrió el infarto, aplicando la presunción iuris tantum del artículo 156.3 del TRLGSS. Dicha solución fue ratificada por el TSJ de Aragón, resolviendo el caso con los mismos argumentos y jurisprudencia que si se tratase de un trabajo presencial.

**iii. Teletrabajo y tiempo de descanso dentro de la jornada, lesiones que se producen durante una pausa dentro del horario laboral:** sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (rec. 526/2022).

En este caso, el TSJ revocó la sentencia de instancia y consideró que existía accidente laboral. El trabajador defendió que la contingencia de origen del periodo de IT era un accidente de trabajo y rechazó que por haber acontecido en su domicilio fuese solo un accidente doméstico. Entendió que se debía aplicar la presunción de laboralidad por haber tenido lugar en el horario de trabajo y con ocasión del mismo. Por tanto, existía una relación causa-efecto; el TRLGSS no establece distinciones por el hecho de que la actividad se produzca en las instalaciones de la empresa, en centros itinerantes o en su domicilio.

La STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022 consideró la contingencia acaecida durante el descanso como accidente laboral, aplicando jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), que consideró traspasable al supuesto litigioso. Principalmente la STS de 20-4-2021, rec. 4466/2018, que a su vez toma como referencia otras anteriores, especialmente, la de 13-10-2020, rec. 2648/2018. Ambas resoluciones analizan si concurre un accidente de trabajo con trabajadoras que sufren determinadas lesiones durante el disfrute de la pausa de descanso diario.

La respuesta en estos supuestos fue positiva al considerar que existía una conexión directa y necesaria entre la situación en la que se encontraba la trabajadora cuando se produjo la caída el tiempo y el lugar de trabajo, lo que permitió aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS.

### 3. Conclusiones

No cabe duda, de que el teletrabajo es una materia en la que resulta necesario definir claramente las reglas de juego que fijen los requisitos mínimos que tanto el empleador como la persona trabajadora deben cumplir. Es probable que parte de la falta de adaptación de la LTD y del artículo 156 LGSS se derive de la variedad de realidades a las que da lugar el teletrabajo, ya que resulta difícil poner "puertas al campo".

En un contexto de trabajo presencial, no es complicado determinar si concurren los elementos necesarios para que un daño pueda calificarse como "accidente de trabajo" (i.e. accidente, lesión corporal y nexo de causalidad entre ambos). Sin embargo, en el teletrabajo, es necesario hacer un esfuerzo interpretativo en relación con el nexo causal, para delimitar qué lesiones proceden de la actividad laboral y cuáles son accidentes domésticos.



En todo caso, es importante tener presente que la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en “tiempo y lugar de trabajo” puede quedar desvirtuada si la empresa prueba la absoluta desconexión entre la lesión y la prestación de servicios. Asimismo, el accidente ocurrido fuera del “lugar y/o tiempo de trabajo” no queda automáticamente excluido del concepto de accidente de trabajo, pudiendo el trabajador probar la conexión entre la lesión y la prestación de servicios.

Hasta el momento, las resoluciones judiciales recaídas sobre el teletrabajo desde finales de 2020 se apoyan en la doctrina tradicional del Tribunal Supremo sobre el “accidente de trabajo”. Esta doctrina fue construida sobre la base de un accidente ocurrido en las dependencias empresariales y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales. Sin embargo, cuando es la persona trabajadora la que elige el lugar de prestación de servicios, la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes.

El teletrabajo obliga a una aproximación mucho más cauta, porque la adaptabilidad del lugar y del tiempo de trabajo no permite una extrapolación automática de las soluciones jurisprudenciales ya asentadas. Nos encontramos a la espera de una Sentencia del Tribunal Supremo que unifique criterios y aporte pautas interpretativas definitivas de cara al futuro.



**Laura de los Santos Hidalgo**

Asociada Senior del Departamento de Laboral de Baker McKenzie  
Profesora Adjunta en IE University

