



REVISTA
DERECHO SOCIAL
Y EMPRESA

**LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO
DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

NÚMERO 21, JULIO DE 2024

JULIO A DICIEMBRE DE 2024, FECHA DE CIERRE JUNIO DE 2024

ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO

Laura de los Santos Hidalgo

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO

OCCUPATIONAL ACCIDENT AND REMOTE WORK

LAURA DE LOS SANTOS HIDALGO

Asociada Senior del Departamento de Laboral

Baker McKenzie

Fecha de recepción: 15/03/2024

Fecha de aceptación: 04/06/2024

SUMARIO: 1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO: UN BINOMIO CONFLICTIVO. 2. CONSIDERACIONES PREVENTIVAS EN RELACIÓN CON EL TELETRABAJO. 3. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD DEL ACCIDENTE EN EL TELETRABAJO. 4. LA COMPLEJA POSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN MATERIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO. 5. ELEMENTOS ESENCIALES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO Y SU VÍNCULO CON EL TELETRABAJO. 5.1. Retos del lugar de trabajo vinculados a la presunción de laboralidad en el teletrabajo. 5.2. Retos del tiempo de trabajo vinculados a la presunción de laboralidad y el teletrabajo. 6. TELETRABAJO Y LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES. 6.1. Problemática de acceso a domicilio de la persona trabajadora e implementación de sistemas alternativos. 7. REFLEXIONES FINALES. 8. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: El teletrabajo plantea numerosos y relevantes interrogantes de carácter muy diverso entre los que se encuentran las cuestiones vinculadas con el Sistema de Seguridad Social, ya que su regulación propia en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), no contiene referencia alguna a estas cuestiones, de ello se deriva la aplicación supletoria al teletrabajo de la TRLGSS. La Ley General de Seguridad Social, en su artículo 156.3, establece una presunción de laboralidad de todo percance sufrido por un trabajador en tiempo y lugar de trabajo. Se invierte la carga de la prueba y se trata, en definitiva, de resolver a favor de la parte más débil, en aplicación del principio «*in dubio*

pro accidentado» en aquellos supuestos en los que no se puede tener la plena certidumbre de la existencia del nexo causal entre el accidente y la lesión. Sin embargo, muchas veces no es fácil determinar que se considera por lugar de trabajo, trayectos de ida vuelta, teletrabajo desde casa, descansos durante la jornada laboral. 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 centenaria pensada totalmente para el trabajo presencial. Esas decisiones se apoyan en la jurisprudencia construida por el TS, y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales, pero cuando es el trabajador el que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes. Dichas resoluciones recaídas desde finales de 2020 son analizadas en este trabajo con la intención de buscar criterios y soluciones aplicables a futuro al teletrabajo.

ABSTRACT: Teleworking raises numerous and relevant questions of a very diverse nature, among which are issues linked to the Social Security System, since its own regulation in Law 10/2021, of July 9, on remote work (hereinafter LTD), does not contain any reference to these issues, from which the supplementary application to teleworking of the TRLGSS is derived, but this solution. General Social Security Law article 156.3 establishes a presumption of employment for any mishap suffered by a worker during the time and place of work. The burden of proof is reversed, and it is ultimately a matter of resolving in favor of the weaker party, in application of the «*in dubio pro accidentado*» principle in those cases in which it is not possible to have full certainty of the existence of the causal link between the accident and the injury. Thus, for example, it is applied when the worker appears dead at the workplace without the cause of death being able to be determined. But many times, it is not easy to determine what is considered by place of work, round trips, teleworking from home, breaks during the workday. Since the end of 2020, some rulings have been issued in which an attempt is made to coordinate the novelty of a type of service provision that takes place in the worker's own home with a century-old regulation designed entirely for in-person work. These decisions are based on the jurisprudence built by the TS and would offer impeccable arguments if the accident had occurred on the business premises, but when it is the worker who chooses the place of provision of services, the situation requires analyzing under different parameters. That resolutions are analyzed in this work with the intention of seeking future criteria and solutions.

PALABRAS CLAVE: Accidente laboral, teletrabajo, presunción de laboralidad, carga de la prueba, lugar de trabajo, tiempo de trabajo.

KEY WORDS: Work accident, teleworking, presumption of employment, burden of proof, place of work, working schedule.

1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO: UN BINOMIO CONFLICTIVO

El interés suscitado por el teletrabajo ha sido mucho menor de lo esperable en el boom inicial de la pandemia. A pesar de ello, esta forma de prestación de servicios que reporta ventajas e inconvenientes (menores desplazamientos, mejor conciliación versus incremento de riesgos psicosociales, mayor aislamiento, entre otros), también plantea numerosos y relevantes interrogantes de carácter muy diverso entre los que se encuentran las cuestiones vinculadas con el Sistema de Seguridad Social, ya que su regulación propia, la LTD, no contiene referencia alguna a estas cuestiones. De ello, se deriva la aplicación supletoria de la TRLGSS. Por ello, el tema que nos ocupa, el accidente de trabajo, continúa regulándose por el artículo 156 del TRLGSS, donde se contempla esta figura para el caso del trabajo por cuenta ajena, tratándose de una regulación centenaria. En ella, hubiera sido conveniente introducir a raíz de la LTD una referencia expresa al teletrabajo y sus innegables particularidades.

La modificación de este precepto, el artículo 156 de la TRLGSS, se evidencia necesaria no solo por ser centenaria, sino por no estar 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 trabajo¹. Probablemente dónde más fácil se vea esa falta de encaje es en la referencia que hace el artículo 156.2.a) del TRLGSS al accidente de trabajo *in itinere*. El mismo ha sido interpretado ampliamente la jurisprudencia, cuestionándonos si resulta trasladable al marco del teletrabajo, en el que la persona trabajadora no sale de su domicilio para trabajar². Ahora bien, el teletrabajo no elimina totalmente el riesgo de sufrir un accidente *in itinere*, aunque sí se reducirá de forma sustancial, ya que la interpretación que hace nuestra jurisprudencia del concepto de desplazamiento con finalidad laboral resulta plenamente extensible a las situaciones de trabajo a distancia³. De

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

2 GALA, C., «Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los Tribunales», *Iuslabor*, ISSN-e 1699-2938, N.º. 1, 2023, p. 149 y ss; POQUET CATALÁ, R., «Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, n.º 4, 2017.

3 Cfr. STS, Sala de lo Social de 26 diciembre 2013, rec. n.º. 2315/2012 (Núm. Ecli: ES:TS:2013:6487).

esta forma, también merecería la consideración de accidente de trabajo aquel acaecido en el trayecto que separa el domicilio de un familiar o allegado en el que se ha pernoctado o una segunda residencia distinta a la habitual, del lugar habilitado por el trabajador a distancia para desarrollar su teleprestación. Así como el que podría sufrir una persona trabajadora en el trayecto de ir o volver del domicilio para acompañar o recoger a sus hijos del colegio cuando el retorno es para iniciar la jornada laboral. El hecho de tener asignado en su acuerdo de teletrabajo un lugar concreto para realizar su actividad laboral, y ser este 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 obsta para que se produzcan en esta modalidad de prestación de servicios ciertos desplazamientos con finalidad laboral, como, por ejemplo, de la sede física de la empresa al domicilio del trabajador.

La lesión podrá calificarse como accidente *in itinere*, siempre que estemos ante un trayecto de ida y vuelta del domicilio al lugar de trabajo, que en los supuestos de teletrabajo coincide con el domicilio, con una desviación o interrupción para realizar un acto necesario, habitual o usual del comportamiento normal de las personas.

El art. 156.3 LGSS establece una presunción *iuris tantum* ya tradicional, a partir de la cual «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 presunción⁴. Como se ha dicho, 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 proporcionando pautas para dar respuesta a la mayor parte de supuestos de hecho, que no son fácilmente extrapolables a las singularidades de lugar y tiempo en el teletrabajo⁵. 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 sobre el que el empleador no siempre puede actuar y sobre el que el trabajador, en ocasiones, disfruta de una amplia libertad de decisión. Obviamente, en la medida en que el legislador no proporcione reglas específicas sobre el accidente de trabajo para ese



4 Sobre la presunción, véase en profundidad, 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.

5 ESCOLANO MARTÍNEZ, D., Accidente laboral y teletrabajo: ¿Actualización del concepto de tiempo y lugar de trabajo? El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Madrid, nº 79, 2023.

escenario, y la LTD, no introduzca ninguna peculiaridad, debe acudir al art. 156 LGSS y a la jurisprudencia tradicional. Ello, da lugar a resoluciones que por su novedad resultan sorprendentes⁶.

2. CONSIDERACIONES PREVENTIVAS EN RELACIÓN CON EL TELETRABAJO

El teletrabajo es una actividad productiva sometida a riesgos, tanto psicosociales (intensificados por el aislamiento o la sobrecarga de trabajo) como físicos (provocados, entre otras causas, por posturas forzadas o movimientos repetitivos). El art. 16.1 de la LTD se limita a dar algunas referencias indirectas a dichos riesgos (desconexión, acoso...). Sin embargo, da mucha importancia al lugar de trabajo elegido por el propio teletrabajador y designado en el acuerdo de teletrabajo. Este es el único lugar sobre el que la empresa tiene obligación de adquirir el material necesario para realizar la actividad, y también el único sobre el que se habrá realizado una evaluación de los riesgos laborales existentes para garantizar que la dependencia escogida y el mobiliario que se utiliza sean ergonómicamente adecuados⁷.

Resulta evidente que la obligación de seguridad y salud (art. 14 LPRL) del empresario se torna especialmente peliaguda en el teletrabajo, dificultada por la intimidad del domicilio. El empresario tendrá que valorar si la dependencia elegida cumple con las indicaciones necesarias para salvaguardar la salud y seguridad laboral de sus empleados a través de fórmulas indirectas (cuestionarios, fotografías enviadas por el trabajador, etc.). Sobre esta cuestión, la LTD solo indica que los datos necesarios para evaluar los riesgos profesionales tienen que ser recabados «a través de una metodología que ofrezca confianza» (16.2 LTD), pero sin precisar nada más. En este contexto, los empleados también asumen deberes específicos en materia de prevención de riesgos laborales (29 LPRL, 19.2 y 19.4 in fine ET), quedando obligados a cumplir las instrucciones preventivas y a cooperar con el empresario. La intencionalidad o la ausencia de la misma en el incumplimiento de dichas obligaciones de prevención cobra, ahora más que nunca, un papel muy relevante⁸.

6 RODRIGUEZ CARDO, I., «Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil», *Temas Laborales*, núm.166/2023. Págs. 142 y ss.

7 SELMA PENALVA, A., El accidente de trabajo en el teletrabajo, *Noticias Cielo* n°1, 2023, p. 4.

8 SELMA PENALVA, A., El accidente de trabajo..., *cit.* p. 5.

3. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD DEL ACCIDENTE EN EL TELETRABAJO

La aludida responsabilidad objetiva, apoyada en la presunción de laboralidad, ha permitido encajar en el concepto de accidente de trabajo cualesquiera lesiones acaecidas o enfermedades manifestadas en el lugar de trabajo. Ello es así, salvo que se pruebe que no guardan relación alguna con la actividad profesional, produciéndose una progresiva extensión del concepto de accidente de trabajo que podría resultar excesiva en relación con el contexto del teletrabajo⁹.

Ya son varias las sentencias de juzgados y tribunales superiores de justicia que ofrecen una respuesta sorprendente por las características del supuesto de hecho¹⁰. Esas decisiones se apoyan en la jurisprudencia construida por el TS, y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales, pero cuando es el trabajador el que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes¹¹.

El trabajo a distancia en general, y el teletrabajo en particular, obligan a una aproximación mucho más cauta, porque, como hemos visto en el apartado anterior, la adaptabilidad del lugar y del tiempo de trabajo en ciertas modalidades de prestación de servicios, como es el teletrabajo, no permite una extrapolación automática de las soluciones jurisprudenciales ya asentadas¹².

Tanto la presunción, por las peculiaridades del tiempo y del lugar, como la relación de causalidad, por la dificultad de extender la responsabilidad objetiva del empresario más allá de sus fronteras naturales a un entorno que no puede controlar, requieren de una necesaria adaptación. Ello, es así si se pretende que el teletrabajador disfrute de una protección equivalente a la de un trabajador ordinario, y que a la vez el propio concepto de contingencia profesional no quede desfigurado¹³.

Para ello, se ha efectuado una interpretación caso por caso, de la presunción de laboralidad a fin de acreditar que la lesión sufrida por la persona trabajadora trae causa, efectivamente en la actividad laboral.



9 Sobre la presunción, TOSCANI GIMÉNEZ, D., La presunción de laboralidad en tiempo y lugar de trabajo a efectos de accidente de trabajo, Diario la Ley, nº 10183, 2022.

10 RODRIGUEZ CARDO, I., «Accidente de trabajo y teletrabajo...», p. 148.

11 Véase, DE LA BLANCA REDONDO, A., «Accidente de trabajo y teletrabajo, nuevos pronunciamientos judiciales», Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, nº 183, 2023.

12 RODRIGUEZ CARDO, I., «Accidente de trabajo y teletrabajo...» p. 149.

13 RODRIGUEZ CARDO, I., «Accidente de trabajo y teletrabajo...» p. 150.

4. 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 analizarán brevemente algunas de estas resoluciones agrupadas en función de la situación o causa que las originó.

- i. 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 tuvo lugar durante 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 en el día que sufrió el ictus envió un número elevado de correos electrónicos y atendió diversas llamadas telefónicas. La trabajadora 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, con idéntica argumentación jurídica a la empleada cuando se trata de trabajo presencial.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo hace años que viene entendiendo que la presunción *iuris tantum* del artículo 156.3 TRLGSS se extiende 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, 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, rcud 494/201).

En consecuencia, 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. La presunción legal del artículo 156.3 TRLGSS 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; 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...» (STS de 3 de diciembre de 2014¹⁴).

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)

En esta sentencia 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, 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 matizando que el boom del teletrabajo experimentado durante de la pandemia obliga a reconsiderar o matizar algunos aspectos consolidados legislativa y jurisprudencialmente, asumiendo por primera vez, que el teletrabajo precisa de un replanteamiento de algunos de los elementos de la doctrina vigente en torno al accidente de trabajo, aun cuando sea necesario seguir aplicándola¹⁵. Además, en esta sentencia se genera un interesante 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 dentro del domicilio. Concretamente, 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, decantándose la resolución por considerar que dentro de la jornada laboral no puede enervar la presunción legal de accidente de trabajo del artículo 156.3 del TRLGSS que la caída se produzca en el pasillo y no en la mesa frente al ordenador, argumentando que en caso contrario se produciría una desprotección de la teletrabajadora. Poniendo así de relieve la

• • • • •

14 ECLI:ES:TS: 2014:5439.

15 GALA, C., «Teletrabajo y accidente de trabajo...», *cit.*, p. 153.

importancia del factor tiempo de trabajo en el acuerdo de teletrabajo, que se constituye en un elemento esencial para poder aplicar la presunción del artículo 156.3 TRLGSS. Adicionalmente, la palabra de la persona teletrabajadora y de los posibles testigos sobre las circunstancias en que se produjo el daño adquiere también más relevancia que en el caso del trabajo presencial, ya que en el teletrabajo puede producirse, en cierta medida, una confusión entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal y familiar. Como criterio general, si la declaración de la persona trabajadora es coherente, es posible que los Tribunales tengan que decantarse hacia una presunción *iuris tantum* a favor de lo señalado por la persona teletrabajadora¹⁶.

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 pandemia de la covid-19 con la consiguiente suspensión de la actividad lectiva, 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, terminada la reunión virtual poco antes de las tres de la tarde 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 a los efectos de la posible aplicación de la presunción *iuris tantum* del artículo 156.3 del TRLGSS¹⁷. 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, principalmente que a la persona trabajadora le incumbe la prueba del hecho básico de que el trabajo pueda ser factor desencadenante; también que la falta de relación lesión/trabajo debe acreditarse de manera suficiente y en definitiva que el infarto se produjo a lo largo de la jornada laboral, en tiempo y lugar de trabajo, manifestándose nada más terminar la reunión laboral telemática, por lo que no se produjo la ruptura del nexo de causalidad entre trabajo y lesión¹⁸.



16 Véase, en más profundidad, GALA DURÁN, C., «La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del juzgado de lo social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020)», La administración práctica: enciclopedia de administración municipal, nº 7, 2021.

17 POQUET CATALÁ, R., El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo, e-Revista Internacional de la Protección Social, Vol. 6, Nº. 2, 2021.

18 GALA, C., «Teletrabajo y accidente de trabajo...», *cit.*, p. 154.

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

En el supuesto de esta sentencia, el TSJ revocando la sentencia de instancia considera que existe accidente laboral. El trabajador defendió en su recurso ante el TSJ de Madrid que la contingencia de origen del periodo de IT de referencia era un accidente de trabajo, rechazando que por haber acontecido en su domicilio fuese solamente un accidente doméstico, y entendió que había de aplicarse la presunción de laboralidad al haber tenido lugar en el horario de trabajo y con ocasión del mismo, y que existía, por tanto, 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 considera la contingencia acaecida durante el descanso como accidente laboral, haciéndose eco de determinada jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), que consideró trasposable al supuesto litigioso. Principalmente la STS de 20-4-2021, rec. 4466/2018¹⁹, que a su vez toma como referencia otras anteriores, especialmente, la de 13-10-2020, rec. 2648/2018²⁰. 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 existe una conexión directa y necesaria entre la situación en la que se encontraba la trabajadora cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, lo que permitió aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS. En ambos supuestos, el accidente se produjo con ocasión de su trabajo, sin que se haya roto el nexo de causalidad porque la pausa era necesaria. En este ámbito es aplicable la teoría de la «ocasionalidad relevante», caracterizada por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento²¹.



19 Núm. Ecli: ES:TS: 2021:1669.

20 ECLI:ES:TS: 2020:3676.

21 MONEREO PÉREZ, J. L., «La determinación de contingencia: una eterna controversia jurídica accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la ocasionalidad relevante», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5/2021.

Refiriéndonos en concreto al supuesto de la STS de 13-10-2021, rec. 2648/2018, resulta aplicable la teoría de la ocasionalidad relevante, en que el accidente se produjo cuando el trabajador se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa durante su tiempo de descanso, y se resbaló, cayendo al suelo, lo que le provocó contusiones en el hombro y el codo. Estos hechos evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba el trabajador cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, y si bien permite aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS, acreditada su producción con «ocasión» de su desplazamiento al aparcamiento de la empresa, la cualidad profesional se impone por el art. 156.1 LGSS. No concurría ninguna circunstancia que evidenciase de manera equívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída.

La STSJ de Madrid resulta especialmente relevante, pues su fundamentación se presenta lo bastante sólida como para extraer parámetros interpretativos de referencia que puedan extrapolarse a otras situaciones. Así, observamos una tendencia a equiparar el lugar de trabajo con el domicilio. O, como mínimo, a integrar aquellas estancias colindantes y de fácil acceso que permitan satisfacer necesidades básicas y accesorias a la actividad que se desempeña. De esta forma, si bien el TSJ delimita el lugar de trabajo bajo el paraguas de la anterior regulación contenida en el artículo 13 ET, sin considerar que este hecho vaya a afectar a las interpretaciones que se realicen sobre la nueva normativa, ya que, sin perjuicio de que la evaluación de riesgos quede limitada a la zona habilitada para la prestación, la norma exige poner especial atención a factores como la accesibilidad al entorno laboral efectivo²².

Con esta interpretación, por tanto, se cubre la necesidad de adaptar al trabajo a distancia la interpretación del nexo causal que vincula la lesión con el trabajo a partir de la «ocasión» y se empiezan a delimitar aquellas lesiones que, producidas en actividades accesorias y, por tanto, naturales durante la jornada de trabajo, deben quedar integradas por el concepto de accidente de trabajo al resultar las mismas normales en la vida laboral²³.

Al respecto hay que destacar, los criterios que aporta la sentencia TS de 20 de abril de 2021, núm. 415/2021 en un supuesto similar al de la STJM de un accidente (esguince de muñeca) pero relativo al trabajo presencial, ocurrido cuando la trabajadora se encontraba en una cafetería durante la pausa de des-



22 MONEREO PÉREZ, J. L., «La determinación de contingencia...», *cit.*, p. 6.

23 MONEREO PÉREZ, J. L., «La determinación de contingencia...», *cit.*, p. 6.

canso en su trabajo, de manera que estos 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*, y si bien permite aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS, acreditada su producción con «ocasión» de su 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, en consecuencia, la calificación profesional se impone por aplicación directa y teleológicamente adecuada del art. 156.1 LGSS*. No existe, pues, ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída. En definitiva, atendiendo a las particulares circunstancias fácticas del caso y a la configuración legal del concepto de trabajo, se impone la calificación de accidente trabajo del siniestro sufrido por la trabajadora²⁴.

5. ELEMENTOS ESENCIALES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO Y SU VÍNCULO CON EL TELETRABAJO

Como hemos visto, el marco regulatorio de los accidentes de trabajo en relación con el teletrabajo es el artículo 156 de la LGSS. Este precepto comienza definiendo accidente de trabajo como «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena» (art. 156.1 LGSS). A esta definición, aparentemente sencilla, se le suman una lista de situaciones expresamente consideradas como accidente de trabajo (156.2 LGSS), así como otra lista de situaciones expresamente excluidas (156.4 LGSS). Finalmente, el precepto incluye una presunción *iuris tantum* a favor de la laboralidad de las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo (art. 156.3 LGSS).

Comenzaremos analizando la definición de accidente de trabajo recogida en el artículo 156.1 de la LGSS. De esta definición pueden deducirse tres elementos que es necesario analizar en cada una de las situaciones que se presentan para concluir si estamos ante un accidente de trabajo o no: (i) lesión corporal, (ii) trabajo por cuenta ajena y (iii) nexo causal. Los dos primeros no traen consigo complicaciones adicionales cuando los aplicamos al teletrabajo. Sin embargo, no ocurre lo mismo con la concurrencia de un nexo causal entre ambos (es decir, determinar si el accidente se produce «*con ocasión o por consecuencia*»

.....

24 MONEREO PÉREZ, J. L., «La determinación de contingencia...», *cit.*, p. 8.

del trabajo realizado). Este elemento plantea innumerables interrogantes en el contexto del teletrabajo porque adquieren relevancia muchos actos realizados en el domicilio del trabajador (y, por tanto, en su esfera de privacidad) sin los cuales no sería posible realizar el trabajo²⁵.

El concepto de accidente de trabajo admite dos grados de relación de causalidad. Por un lado, la relación de causalidad directa («por consecuencia»). Por otro, una indirecta («con ocasión»), en la que la prestación de servicios es una de las causas, aunque no la única, de la lesión sufrida²⁶. Como establece el Tribunal Supremo, «en el primer supuesto (por consecuencia) estamos en presencia de una verdadera causa (aquello por lo que se produce el accidente), mientras que en el segundo caso (con ocasión), se describe una condición (aquello sin lo que se produce el accidente), más que una causa en sentido estricto»²⁷. En cualquier caso, resulta esencial la existencia de una relación de causalidad, directa o indirecta, no siendo posible la ausencia total del nexo causal entre el teletrabajo y la lesión sufrida.

Para facilitar el análisis de la existencia de ese nexo causal, es necesario que el acuerdo de teletrabajo (que, recordemos, es voluntario tanto para el trabajador como para el empleador en virtud del artículo 7 del RDL 28/2020) defina, con criterios rígidos y el suficiente detalle, qué debe entenderse por «lugar de trabajo» y «tiempo de trabajo». Esta tarea, aparentemente sencilla, plantea numerosos retos debido a la existencia de la presunción de laboralidad en el teletrabajo. A estos retos nos referiremos a continuación en las Secciones 5.1 (retos en relación con la definición del «lugar de trabajo») y 5.2 (retos en relación con la definición del «tiempo de trabajo»).

5.1. Retos del lugar de trabajo vinculados a la presunción de laboralidad en el teletrabajo

El artículo 2.a) de la Ley 10/2021 define «lugar de trabajo» en el contexto del teletrabajo como «el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por esta». Por lo tanto, tiene la consideración de «lugar de trabajo» cualquier espacio físico elegido por la persona trabajadora para teletrabajar, incluyendo su domicilio, un espacio de coworking o una oficina distinta a la de su empresa.

Para delimitar el concreto «lugar de trabajo», además de definir este espacio con detalle, en la práctica, resulta necesario que exista una autorización expresa por parte de la



25 MORENO ROMERO, F., Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo, La Ley 2697/2021, p. 11.

26 SEVILLA SÁNCHEZ, J.J., Teletrabajo y accidente de trabajo, p.4.

27 STS, 4ª, 27.2.2008 (RJ 2008, 1546).

persona trabajadora para que los servicios de prevención del empleador puedan realizar las actividades de prevención e implementación de las medidas necesarias en su domicilio. Además, la persona trabajadora deberá comprometerse a establecer una comunicación fluida con el empleador para advertir de cualquier tipo de incidencia y autorizar el seguimiento en el domicilio de las actividades preventivas. Parece razonable que dichas autorizaciones de acceso al domicilio de la persona trabajadora formen parte del contrato de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral y actúen como contrapeso a la falta de control que asume el empleador.

La presunción de laboralidad recogida en el artículo 156.3 de la LGSS comporta que se presuma «accidente de trabajo» toda lesión ocurrida en el «tiempo de trabajo» y en el «lugar de trabajo». En otras palabras, se presupone la existencia de nexo de causalidad entre la lesión y el trabajo. Por lo tanto, corresponderá a la parte empleadora probar su ausencia para excluir su consideración como «accidente de trabajo»²⁸.

La presunción de laboralidad genera dos dudas jurídicas cuando se aplica en el contexto del teletrabajo²⁹:

- i. Primero, si procede la aplicación de la presunción de laboralidad cuando el accidente concurre en el tiempo y el lugar de trabajo, pero en un lugar de trabajo distinto al indicado en el contrato de teletrabajo. Es decir, cuando la persona trabajadora se encuentra, excepcional o regularmente, en un espacio de trabajo diferente al indicado. En estos casos, para que pueda aplicar la presunción del artículo 156.3 LGSS, la persona trabajadora deberá acreditar que el accidente tuvo lugar en un lugar de trabajo a pesar de ser distinto al indicado en el acuerdo de teletrabajo.
- ii. Segundo, si puede aplicarse la presunción de laboralidad en caso de accidente ocurrido en el lugar de trabajo, pero en un espacio no habilitado para la prestación de servicios. En este caso, también opera la presunción de laboralidad porque la persona trabajadora se encuentra en tiempo y lugar de trabajo, aunque no sea la concreta sala o habitación destinada a la prestación de servicios y sobre la que la empresa, conforme al artículo 16.1 de la Ley 10/2021, tiene la obligación empresarial de evaluación de riesgos.

En este sentido, es razonable equiparar el centro de trabajo con el domicilio en su conjunto, sin limitarlo a la concreta habitación del domicilio desde



28 GARCÍA TORRES, A., *El accidente de trabajo. En el teletrabajo: retos y perspectivas*, p. 103.

29 LUQUE PARRA, M. y PEÑA MONCHO, J., *Teletrabajo. Estudio Jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Cap IV, p. 125.

la que se prestan los servicios, la cual se equipararía al puesto de trabajo. Por tanto, la posibilidad de desplazamientos por el domicilio no debe impedir la calificación del accidente de trabajo como tal, de la misma manera que no lo condicionaría un desplazamiento desde un puesto fijo de trabajo al baño en el centro de trabajo desde el que se prestan los servicios.

En este punto, algunos autores³⁰ establecen que la presunción de laboralidad de la lesión ocurrida en tiempo y lugar de trabajo debe cuestionarse según la actividad que estuviera realizando la persona trabajadora y dónde se encontrara esta.

En cualquier caso, la aplicación de la presunción de laboralidad a estos dos supuestos no tiene por qué tener implicaciones desde un punto de vista de responsabilidad empresarial.

La presunción de laboralidad implica la calificación de la contingencia como profesional, dando acceso a la persona trabajadora a las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. Sin embargo, la obligación empresarial de evaluación y prevención de riesgos se refiere al lugar específico designado para la prestación de servicios sin extenderse a otras zonas de la vivienda.

Por tanto, la calificación como «accidente de trabajo» de la lesión sufrida en estas situaciones no supone necesariamente la existencia de responsabilidad empresarial en materia de prevención. Para que ello sea así, deberá existir incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud.

5.2. Retos del tiempo de trabajo vinculados a la presunción de laboralidad y el teletrabajo

La aplicación de la presunción de laboralidad requiere que la lesión ocurra, además de en el «lugar de trabajo», en el «tiempo de trabajo». En este sentido, el artículo 7.c) de la Ley 10/2021 incluye dentro del contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo el horario de teletrabajo y las reglas de disponibilidad.

La determinación del «tiempo de trabajo» (el horario concreto de inicio y finalización de la jornada y horario de desconexión digital) puede constituir el elemento diferencial a la hora de establecer el nexo entre la lesión y el trabajo. Como el «lugar de trabajo» es normalmente el domicilio de la persona trabajadora, que es también donde lleva a cabo todas las actividades de su esfera personal y familiar, definir en detalle y con limitación

.....

30 CRUZ VILLALÓN, J., «El accidente de trabajo...», ob. cit., p. 280.

el «tiempo de trabajo» en el acuerdo de teletrabajo puede resultar concluyente cuando se trata de definir si estamos ante un accidente de trabajo.

Determinar el «tiempo de trabajo» en aquellos supuestos en los que el horario es fijo y/o determinado resulta sencillo, porque el tiempo de trabajo se encuentra objetivamente delimitado. En estos supuestos, la concurrencia de la lesión en el lugar y tiempo de trabajo indicados en el acuerdo de teletrabajo se presumirá accidente de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Supremo aplica un criterio flexible a la variable del «tiempo de trabajo» cuando el accidente se produce en el «lugar de trabajo». Así, por ejemplo, en la STS de 13 de octubre de 2021 (rec. 2648/2018), analizada en la sección 4, el Alto Tribunal aplica la presunción de laboralidad al accidente producido cuando un trabajador se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa durante su tiempo de descanso³¹.

La aplicación de la presunción de laboralidad en relación con la variable del «tiempo de trabajo» en los supuestos de teletrabajo también plantea varias dudas jurídicas³²:

- i. Primero, si opera la presunción de laboralidad cuando la lesión se produce en un «tiempo de trabajo» distinto al indicado en el acuerdo de teletrabajo (i.e., descansos intra-jornada). En estos casos, siguiendo el mismo criterio que con el «lugar de trabajo», sí que opera la presunción de laboralidad.
- ii. Segundo, cómo opera la presunción de laboralidad en los supuestos de horario flexible o indeterminado. Es decir, cuando el horario de trabajo es determinado en su totalidad o en parte por la persona trabajadora. En estos casos, también debe aplicarse la presunción de laboralidad, porque la persona se encuentra en «tiempo de trabajo» aunque este sea flexible. De esta manera, la persona trabajadora no tendrá la obligación de acreditar la existencia de relación de causalidad entre la lesión y el trabajo, presuponiéndose la conexión con la prestación de servicios salvo prueba en contrario. No obstante, sí corresponderá a la persona trabajadora probar que estaba en «tiempo de trabajo» cuando se produjo la lesión.

La persona trabajadora puede tener una jornada de trabajo con la mayor de las flexibilidades. No obstante, por imperativo legal, las jornadas y las horas de trabajo deben estar registradas. En este escenario, cobran especial relevancia los mecanismos de control de la jornada a los efectos de poder constatar

.....

31 STS de 13-10-2021, rec. 2648/2018.

32 LUQUE PARRA, M. y PEÑA MONCHO, J., Teletrabajo. Estudio Jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, Cap IV, p. 127.

que efectivamente la persona trabajadora se encontraba dentro de su jornada laboral. En este sentido, se considera tiempo de trabajo efectivo de trabajo el tiempo de descanso, así como la conocida «pausa del bocadillo». Sin embargo, quedan excluidos los desplazamientos dentro de la jornada para cumplir con encargos personales como, por ejemplo, ir a una consulta médica³³.

La LTD (artículo 13) permite la flexibilización horaria, lo que otorga un amplio margen de discreción a la persona trabajadora en relación con el momento del día en que puede prestar los servicios encomendados, pudiendo hacerlo por la noche o, incluso, durante el fin de semana. Por ello, los datos derivados de los mecanismos de control o registro de jornada resultan esenciales para determinar si la lesión se produce dentro del tiempo de trabajo.

La flexibilidad horaria plantea uno de los mayores retos a la hora de conseguir esa definición horaria. No cabe duda de que hoy en día la flexibilidad es uno de los elementos clave para conseguir mejores rendimientos y alcanzar objetivos. Sin embargo, puede actuar como un arma de doble filo a la hora de limitar los horarios. En estos casos, será el uso de los dispositivos digitales como instrumentos de trabajo, lo que nos ayude a constatar el tiempo de conexión-trabajo.

De la misma manera que con el «lugar de trabajo», la calificación como accidente de trabajo vinculada al «tiempo de trabajo», no conlleva automáticamente la apreciación de responsabilidad empresarial. Para ello, el trabajador deberá acreditar la existencia de un incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales.

La exhaustividad del acuerdo de teletrabajo es fundamental para que el empleador pueda cumplir con sus obligaciones en materia de prevención. Por lo tanto, la negativa de la persona trabajadora a flexibilizar el derecho a la inviolabilidad de su domicilio, así como a ceder sus datos para permitir que el empleador haga seguimiento de la conexión-trabajo más allá de lo que permite su autonomía empresarial, pueden ser causas razonables y suficientes para que el empleador se niegue a firmar el acuerdo de teletrabajo.

Por supuesto, la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo puede ser desvirtuada si la empresa prueba la absoluta desconexión entre la lesión y la prestación de servicios. Es decir, la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS es una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario. Asimismo, el accidente ocurrido fuera del «lugar de trabajo» y/o «tiempo de trabajo» no es auto-

.....

33 GARCÍA TORRES, A., El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas, p. 107.

máticamente excluido del concepto de accidente de trabajo. A pesar de que en estos supuestos no opera la presunción de laboralidad, podrá calificarse como accidente de trabajo siempre que la persona lesionada pruebe la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo.

6. TELETRABAJO Y LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 16 de la LTD recoge la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales respecto de la zona habilitada para la prestación de servicios en el domicilio o en el lugar escogido por la persona trabajadora.

En concreto, en su primer apartado establece que «la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo [...]. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar [...] o el lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia» Continúa en su apartado segundo «La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados[...]

Con ello, como hemos apuntado en el apartado anterior, surge el debate de si la empresa puede negarse a aceptar el lugar de trabajo elegido por la persona trabajadora por no ser adecuado desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales. Nuestra opinión a este respecto es afirmativa, porque la referencia al lugar elegido por la persona trabajadora no supone, en ningún caso, una decisión unilateral para determinar el lugar de trabajo. Por lo tanto, en última instancia, corresponde a la empresa la facultad de aceptarlo o denegarlo en función de la posibilidad o imposibilidad de implementar una adecuada prevención de riesgos laborales y garantizar así, la seguridad de la persona trabajadora.

Por tanto, resulta esencial que, tal y como requiere el artículo 7.f) de la LTD, que se identifique el lugar escogido para la prestación de servicios en el acuerdo de trabajo a distancia. Asimismo, es recomendable que se identifique el proceso para el cambio de puesto de trabajo, identificando si se requiere o no notificación o autorización de la empresa³⁴. Ahora bien, ¿qué sucede con el alcance de la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales cuando el teletrabajo se produce en lugares diferentes? En este caso, podemos diferenciar las siguientes situaciones:

• • • • •

34 LUQUE PARRA, M. y PEÑA MONCHO, J., Teletrabajo. Estudio Jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, Cap IV, p. 147.

- i. El acuerdo de teletrabajo otorga amplia capacidad a la persona trabajadora para determinar o modificar el lugar de trabajo. En estos casos, la compañía permite incluso que la persona trabajadora preste servicios en lugares de trabajo móviles como, por ejemplo, segundas residencias, bibliotecas, cafeterías.

En este caso, la empresa también ha de cumplir con la obligación de evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo. Sin embargo, dicha evaluación puede adaptarse las metodologías implementadas para cumplir con dicha obligación a la realidad del teletrabajo. Por ejemplo, si una persona trabajadora presta sus servicios fundamentalmente desde su domicilio principal y puntualmente desde una segunda residencia, la empresa estaría cumpliendo con su obligación de prevención de riesgos si realizara una evaluación exhaustiva del domicilio principal e implementara un formulario para el análisis de riesgos en la segunda residencia, siempre que este segundo se trate de una metodología que ofrezca confianza.

- ii. El acuerdo de teletrabajo identifica un único puesto de trabajo y establece una prohibición expresa de cambio de puesto salvo autorización expresa de la empresa. En estos casos, la evaluación de riesgos se limitará al lugar indicado en el acuerdo y a aquellos para lo que la persona trabajadora obtenga autorización expresa de la empresa. La empresa no tendrá obligación de evaluar los riesgos potenciales en otros puestos de trabajo.
- iii. El acuerdo de teletrabajo fija un único puesto de trabajo y omite cualquier referencia a posibles cambios durante la relación laboral. En estos casos, la empresa tendrá la obligación de hacer la evaluación de riesgos respecto del lugar fijado en el acuerdo, de la misma manera que en el supuesto anterior, y se deberá analizar si *de facto* la compañía permitió que la persona trabajadora realizara cambios en el lugar de trabajo, en cuyo caso la empresa tendrá la misma obligación de prevención que en el supuesto i.

Sin perjuicio de que la obligación de evaluación de riesgos se limita exclusivamente a la zona habilitada para la prestación de servicios dentro del domicilio o del lugar escogido para el teletrabajo, es importante tener presente que hay riesgos inherentes al teletrabajo independientes del lugar concreto de prestación de servicios. Algunos ejemplos de estos son los riesgos ergonómicos asociados a la carga de trabajo, los riesgos organizacionales o los psicosociales. Por tanto, el accidente de trabajo producido en un lugar de trabajo diferente al indicado en el acuerdo no exonera a la empresa de responsabilidad cuando

la causa estuviera basada en el incumplimiento de cualquier otra obligación preventiva como, por ejemplo, la formación o vigilancia de la salud.

6.1. Problemática de acceso a domicilio de la persona trabajadora e implementación de sistemas alternativos

La referencia normativa a «una metodología que ofrezca confianza respecto de resultados» implica que la empresa debe realizar la evaluación de riesgos laborales obteniendo toda la información disponible acerca de las características del lugar de prestación de servicios, pero siempre con la libertad de adaptar el método para la evaluación de riesgos a las características concretas de cada caso.

Efectivamente el método de evaluación de riesgos que mayor problemática plantea en la práctica es la inspección física del lugar de trabajo. Especialmente cuando se trata del domicilio de la persona teletrabajadora. El apartado segundo del artículo 16 de la LTD es especialmente importante «cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar [...] en el que se desarrolla el trabajo a distancia...». Ello implica que la inspección física del lugar de trabajo no sustituye, sino que complementa otros métodos de obtención de la información para la evaluación de riesgos laborales.

Por tanto, dicha visita puede ser sustituida con otros medios alternativos³⁵ como la posibilidad de recabar información a través de encuestas, fotografías, cuestionarios o entrevistas a la persona trabajadora sobre las características del lugar de trabajo que permitan a la empresa hacer una adecuada evaluación de los riesgos. Además, para cambios puntuales en el lugar de trabajo la empresa podría implementar un sistema de autoevaluación: un cuestionario que la persona trabajadora debiera responder ante cambios puntuales en el lugar de trabajo. Esto permitiría a la empresa tener la evaluación de riesgos actualizada en todo momento incluso sin haber realizado una visita física al lugar de trabajo, domicilio del trabajador.

En definitiva, la inspección del lugar de trabajo solamente es posible cuando sea necesaria a efectos de comprobar o contrastar la información facilitada a la empresa por parte de la persona trabajadora. En este caso, la empresa deberá emitir un informe escrito en el que se justifique la necesidad de la inspección física y deberá proporcionarse una copia del mismo a la persona trabajadora. Además, cuando la inspección física suponga la entrada a un domicilio particular «la referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física».

• • • • •

35 INSST, NTP 1165: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, p. 6.

La obligación del consentimiento del titular es coherente con el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, regulado en el artículo 18.2 de la Constitución Española (CE) que se refiere también al espacio habilitado dentro del domicilio para el teletrabajo.

Todo lo anterior abre el debate de si la negativa de acceso al domicilio donde se realiza el teletrabajo por el titular puede ser razón suficiente para que la empresa no acepte formalizar un acuerdo de teletrabajo. En una primera aproximación podría parecer justificado, ya que la negativa del trabajador de acceso a su domicilio puede llegar a impedir en determinadas circunstancias que la empresa cumpla con su obligación de evaluación de riesgos.

Sin embargo, como hemos visto, el acceso al domicilio del trabajador para realizar la evaluación de riesgos debe estar siempre justificada. Es decir, la empresa debe o bien demostrar que no existen otros mecanismos a través de los cuales realizar la evaluación de riesgos, o bien que la información recibida mediante otros mecanismos no es completa y necesita una visita física para corroborarla. Por lo tanto, en nuestra opinión siempre que la empresa disponga de mecanismos alternativos, igualmente válidos, para realizar la evaluación de riesgos, la negativa del trabajador a que accedan a su domicilio, su lugar de trabajo, no puede ser causa única capaz de justificar la negativa de la empresa a firmar el acuerdo de teletrabajo con la persona trabajadora.

7. REFLEXIONES FINALES

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». No obstante, se trata de una materia en la que resulta necesario definir claramente las reglas de juego que fijen los requisitos mínimos que tanto el empleador como el trabajador deben cumplir.

Mientras esta modificación no se lleve a cabo, en relación con la definición del «lugar de trabajo», será precisa la inexistencia de flexibilidad en el acuerdo de teletrabajo, así como una autorización expresa por parte de la persona trabajadora para que el empleador pueda realizar las actividades de prevención e implementación de las medidas necesarias en su domicilio. Además, la determinación del «tiempo de trabajo» puede llegar a constituir el elemento diferencial a la hora de establecer el nexo entre la lesión y el trabajo.

La flexibilidad horaria plantea uno de los mayores retos a la hora de conseguir la definición horaria. Se trata de uno de los elementos clave para conseguir mejores rendimientos, pero puede actuar como un arma de doble filo a la hora de delimitar los horarios. En estos

casos, el uso de los dispositivos digitales como instrumentos de trabajo serán fundamentales para constatar el tiempo de conexión-trabajo.

No existe un modelo único de teletrabajo. Por ello, no podemos dar una respuesta única a cuándo opera la presunción de «tiempo y lugar de trabajo». 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» (accidente, lesión corporal y nexo de causalidad entre ambos). Sin embargo, cuando hablamos de 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. La presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS es una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario. 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 diversas resoluciones judiciales recaídas sobre el teletrabajo desde finales de 2020 siguen apoyándose 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, pero cuando es la persona trabajadora la que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes.

El trabajo a distancia en general, y el teletrabajo en particular, obligan a una aproximación mucho más cauta, porque la adaptabilidad del lugar y del tiempo de trabajo en ciertas modalidades de prestación de servicios, como es el teletrabajo, 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.

La evaluación de riesgos en el teletrabajo alcanza únicamente el lugar desde el que presta servicios la persona trabajadora. Por ello, la definición del lugar de trabajo en el acuerdo de teletrabajo así como las condiciones requeridas para llevar a cabo cualquier cambio en el mismo son esenciales y deben acordarse por ambas partes.

La obligación empresarial de llevar a cabo la evaluación de riesgos puede cumplirse a través de variedad de mecanismos. El acceso al lugar donde se realiza el trabajo es solo uno de ellos. Cuando esta visita física implique el acceso a un domicilio particular deberá estar justificada y tener el consentimiento del titular de la vivienda. La negativa de la

persona trabajadora al acceso a su domicilio para realizar dicha evaluación de riesgos no puede constituir el único motivo por el que la empresa se niegue a formalizar un acuerdo de teletrabajo siempre que existan otros mecanismos para cumplir con la obligación de prevención.

8. BIBLIOGRAFÍA

DE LA BLANCA REDONDO, A., «Accidente de trabajo y teletrabajo, nuevos pronunciamientos judiciales», Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, nº 183, 2023.

ESCOLANO MARTÍNEZ, D., Accidente laboral y teletrabajo: ¿Actualización del concepto de tiempo y lugar de trabajo? El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Madrid, nº 79, 2023.

GALA DURÁN, C.:

—«Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales», Iuslabor nº 1, 2023.

—La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del juzgado de lo social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020, La administración práctica: enciclopedia de administración municipal, nº 7, 2021.

GARCÍA TORRES, A., «El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas, Revista Justicia y trabajo», nº 1, 2022.

INSST, NTP 1165: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, p. 6.

LUQUE PARRA, M. y PEÑA MONCHO, J., Teletrabajo. Estudio Jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, Aranzadi, 2021.

MONTESDEOCA SUÁREZ, A., Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio, Iuslabor, nº 1, 2023.

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, Javier Thibault Aranda, Editorial La Ley, 2021.

POQUET CATALÁ, R.:

—El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo, e-Revista Internacional de la Protección Social, Vol. 6, Nº. 2, 2021.

—Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 5, nº 4, 2017.

RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *Accidente de Trabajo y Teletrabajo: una relación difícil*, Temas laborales, nº 166, 2023.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021.

SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, A., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: Tomo II.IV Congreso Internacional XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, 2020.

SELMA PENALVA, A.:

—El accidente de trabajo en el teletrabajo, *Noticias Cielo* nº 1, 2023.

—El accidente en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas, *Temas Laborales*, nº 134, 2016.

SEVILLA SÁNCHEZ, J.J., *Teletrabajo y accidente de trabajo*, *Noticias de Cielo*, nº 1, 2023.

TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La presunción de laboralidad en tiempo y lugar de trabajo a efectos de accidente de trabajo*, *Diario la Ley*, nº 10183, 2022.