

COMENTARIO CRÍTICO DE LA DOCTRINA  
JURISPRUDENCIAL RELATIVA AL ACCIDENTE DE  
TRABAJO EN SUPUESTOS DE TELETRABAJO  
CRITICAL COMMENTARY ON CASE LAW CONCERNING  
OCCUPATIONAL ACCIDENTS IN TELEWORKING SCENARIOS

Ciro Sotomayor Rivera  
Investigador Independiente  
Celonis, España  
csr15cloud.com  
ORCID: 0009-0009-2873-7649

**RESUMEN:** Este artículo analiza la evolución del concepto de accidente de trabajo en el ámbito del teletrabajo desde antes de la crisis sanitaria del 2019 hasta la actualidad. Tras examinar su desarrollo y regulación normativa, se examinan una serie de sentencias para determinar los criterios jurisprudenciales que contribuyen a su delimitación. Las resoluciones han sido seleccionadas y ordenadas en orden cronológico desde antes del COVID-19 hasta la actualidad y en virtud del impacto mediático de sus fundamentos jurídicos y fallo con el objetivo de comprender como ha ido evolucionado su concepto en relación con el teletrabajo en los últimos años.

**PALABRAS CLAVE:** Accidente de trabajo, Teletrabajo.

**ABSTRACT:** This article analyzes the evolution of the concept of occupational accidents in the field of teleworking from before the 2019 health crisis up to the present day. After examining its development and normative regulation, a series of judgments are reviewed to determine the jurisprudential criteria that contribute to its delimitation. The rulings have been selected and organized chronologically, from before COVID-19 to the present, and according to the media impact of their legal reasoning and judgment, with the aim of understanding how its concept has evolved in relation to teleworking over the past few years.

**KEYWORDS:** Occupational accidents, Telework.

Recibido: 29 nov 2025; Aceptado: 14 enero 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

*Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 11 (2025) 273-287  
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.08>

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO DESDE EL COVID-19. 3. LEGISLACIÓN APLICABLE EN RELACIÓN CON EL ACCIDENTE DE TRABAJO. 4. DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL. 5. CONCLUSIONES. 6. ANEXO JURISPRUDENCIAL.

## 1. INTRODUCCIÓN

Resulta innegable que el estado de alarma decretado en marzo de 2020 supuso un punto de inflexión para las relaciones laborales, la gestión del capital humano dentro de las organizaciones y la forma de organización del trabajo. La inmediatez del decreto provocó que la mayoría de las organizaciones optaran por el teletrabajo como la única solución posible para el mantenimiento de su actividad productiva durante el transcurso de la pandemia del COVID-19.

No obstante, es necesario resaltar que esta modalidad laboral no surge ad hoc como respuesta exclusiva a la crisis sanitaria. Se considera que el término fue acuñado en la década de los setenta por el ingeniero de la NASA Jack Niles, a raíz de la crisis del petróleo, y ya en julio de 2002 se publicó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Sin embargo, resulta evidente que su generalización obedece a una necesidad empresarial y organizativa coyuntural. Esta circunstancia, unida al auge de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación), propició el escenario idóneo para la expansión del teletrabajo. Su rápida implementación, junto con una configuración legislativa limitada, justifica la necesidad de realizar un estudio detallado y delimitado sobre uno de los aspectos que presenta mayores lagunas legislativas: el accidente de trabajo en personas trabajadoras con teletrabajo.

Desde que el teletrabajo se extendió en España, aun cuando su implantación se consideró inicialmente una solución temporal, se han aprobado dos normas fundamentales en esta materia. En primer lugar, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; y, en segundo lugar, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que vino a sustituir la anterior normativa. Ambas normas comparten una misma carencia, a saber, una nula mención a los accidentes de trabajo tanto para el teletrabajador permanente o esporádico. El tiempo transcurrido desde su implantación ha permitido la aparición de un cuerpo jurisprudencial amplio para comenzar a delimitar qué debe entenderse por accidente de trabajo en el ámbito del teletrabajo.

En consecuencia, resulta necesario un análisis en profundidad sobre su actual configuración, no solo desde una perspectiva legislativa, sino también jurisprudencial, con el objetivo de estudiar detalladamente la delimitación del accidente de trabajo en el caso de las personas teletrabajadoras. Este estudio abarcará su delimitación legal, contractual y jurisprudencial, con la finalidad de determinar con la mayor

precisión posible cuál es su alcance y cuáles son los límites del concepto de accidente de trabajo a quienes prestan sus servicios de forma remota, ya sea de manera permanente u ocasional.

## 2. LA EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO DESDE EL COVID-19

Antes de abordar el análisis legislativo y jurisprudencial, resulta pertinente extraer algunas conclusiones a partir de los datos ofrecidos en el informe V Radiografía del Teletrabajo en España<sup>1</sup>, publicado por InfoJobs en septiembre de este año.

El teletrabajo se expandió de forma excepcional en 2020, impulsado por la crisis sanitaria. Hasta entonces su presencia era marginal: en el año 2019, únicamente un 4,8% de la población activa teletrabajaba en un porcentaje superior al 50% de su jornada laboral. Superado ese momento excepcional, los datos muestran una reducción sostenida hasta el 7,8%, si bien en 2024 se identifica un nuevo punto de inflexión que indica una tendencia nuevamente ascendente.

Esta tendencia se confirma en la “Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los hogares”, elaborada por el INE y citada en el informe. Según dicha fuente, en 2024 teletrabajan 3,2 millones de personas, frente a los 2,9 millones registrados en 2023. Estos datos permiten concluir que el año de máxima implantación del teletrabajo fue 2020 y que, tras un período de descenso, en 2024 se observa un nuevo punto de inflexión que marca el inicio de una tendencia nuevamente ascendente.

El Informe del teletrabajo y flexibilidad<sup>2</sup> en España realizado por Robert Walters desprende también una serie de datos relevantes sobre la importancia del teletrabajo para la población activa. El 79% de los encuestados cambiaría de empleo si su empresa eliminase el teletrabajo o las políticas de flexibilidad y el 80% aceptarían una reducción de hasta el 10% a cambio de una mayor flexibilidad o teletrabajo. Ambos datos muestran de manera clara como la actual población activa aboga por una mayor implementación de medidas de flexibilidad que en la mayoría de las ocasiones lleva aparejada una mayor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Estos datos resultan incluso más interesantes si se unen a los datos proporcionados por el informe de Teletrabajo<sup>3</sup> realizado por la EADA Business School. El 92,5% de líderes de teletrabajadores está en desacuerdo con poner fin al teletrabajo y el 90%

---

1. V Radiografía del Teletrabajo en España septiembre 2025 [https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2025/09/Informe\\_teletrabajo\\_2025.pdf](https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2025/09/Informe_teletrabajo_2025.pdf)

2. Informe del teletrabajo en España 2025 <https://www.madridforoempresarial.es/wp-content/uploads/2025/03/Informe-de-teletrabajo-y-flexibilidad.pdf>

3. Teletrabajo [https://info.eada.edu/hubfs/01\\_Marketing/Archivos/Informes/Teletrabajo%20\(2020-2021-2024\).pdf](https://info.eada.edu/hubfs/01_Marketing/Archivos/Informes/Teletrabajo%20(2020-2021-2024).pdf)

considera que son capaces de liderar un equipo de forma remota. Estas cifras muestran como la aplicación del teletrabajo unido a la universalización de las tecnologías de la información y la comunicación, han provocado la creciente aceptación del teletrabajo como un método de organización del trabajo igual de eficaz y aun más eficiente que el tradicional.

En último lugar, conforme a los datos de Eurostat del año 2024, España continúa situándose por debajo de la media de teletrabajo en la Unión Europea, con una tasa del 8%, frente al 9% de media europea.

### 3. LEGISLACIÓN APLICABLE EN RELACIÓN CON EL ACCIDENTE DE TRABAJO

El trabajo a distancia se encuentra regulado, de forma principal, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, de reciente creación. Su artículo segundo define de manera clara tres conceptos fundamentales: el trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo presencial. Esta triple distinción reviste especial importancia, ya que, incluso en la actualidad, sigue siendo frecuente la confusión entre teletrabajo y trabajo a distancia.

La diferencia principal entre ambos conceptos radica en el uso de las tecnologías de la información y comunicación. El teletrabajo supone un uso exclusivo o predominante de estas tecnologías, tanto de los dispositivos electrónicos (ordenadores, teléfonos móviles), como de las herramientas digitales (programas y aplicaciones instaladas en dichos medios) que permiten la conexión remota y el acceso a la información. Por su parte, el trabajo a distancia se configura como la prestación laboral realizada fuera del centro de trabajo fijado por la empresa, con carácter total o parcial, sin que resulte imprescindible el uso de medios tecnológicos. En consecuencia, todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo.

Los artículos 6 y 7 de la citada Ley regulan las obligaciones formales y el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia. Entre sus elementos esenciales destacan el horario de trabajo, la distribución entre trabajo presencial y a distancia, y el lugar elegido para la prestación de servicios (letras c, d y f), aspecto que resultan determinantes para delimitar la existencia de un eventual accidente de trabajo y para la operatividad de la presunción *iuris tantum*, que será analizada más adelante.

En conexión con lo anterior, los artículos 13 y 14 reconocen el derecho a un horario flexible, conforme a lo establecido en el acuerdo, y el derecho a un sistema adecuado de registro horario. Ambos preceptos resultan imprescindibles para acreditar si la persona trabajadora se encontraba dentro de su jornada laboral en el momento del accidente.

Por su parte, el artículo 16 regula la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, estableciendo que dicha evaluación debe considerar los riesgos específicos del trabajo a distancia o teletrabajo. Además, limita su alcance a la zona

habilitada para la prestación de servicios, aspecto clave para determinar la existencia de un accidente de trabajo.

Antes de acudir a la definición general de accidente de trabajo, conviene mencionar el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), citado expresamente en el artículo 14 de la Ley 10/2021. Dicho precepto impone a la empresa la obligación de implementar un registro diario de jornada, indicando la hora de inicio y fin del trabajo, requisito esencial para acreditar el elemento temporal del accidente.

Dado que la normativa específica sobre el teletrabajo carece de una definición de accidente de trabajo, debe acudir al artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), que define el accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena. Asimismo, su apartado segundo recoge una serie de supuestos que también se consideran accidente de trabajo, mientras que el apartado tercero establece que, salvo prueba en contrario, se presumirán como tales todas las lesiones sufridas por la persona trabajadora durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Este último apartado resulta especialmente relevante para el objeto de estudio, por su incidencia directa en los accidentes sufridos por el personal que trabaja a distancia o mediante teletrabajo. En conexión con dicho precepto, el artículo 158 del mismo texto legal realiza una delimitación *sensu contrario*, al definir el accidente no laboral y la enfermedad común, considerando como accidente no laboral todo aquello que no encuentre en el artículo 156.

Por último, conviene destacar lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, relativo a la carga de la prueba. Su relevancia radica en que dicho precepto resulta aplicable cuando no opera la presunción de laboralidad, correspondiendo entonces a la parte perjudicada acreditar tanto la existencia de relación laboral como la naturaleza laboral del accidente.

#### 4. DELIMITACIÓN JURISPRUDENCIAL

Determinada la legislación aplicable a los accidentes de trabajo, es necesario acudir a la delimitación jurisprudencial del accidente de trabajo en supuestos de teletrabajo. A continuación, se analizarán, y de manera cronológica, una serie de sentencias emitidas en los últimos años, con el objetivo de analizar si los criterios para su determinación han permanecido inmutables o han ido variando a lo largo del tiempo y territorio.

En primer lugar, la STSJ PV 2053/2020<sup>4</sup>. Sus antecedentes de hecho se remontan al año 2019, es decir, con carácter previo al auge del teletrabajo en España. La

---

4. STSJ PV 2053/2020 de 15 de septiembre de 2020, nº rec: 809/2020- ECLI:ES:TSJPV:2020:2053

resolución versa sobre el accidente de un técnico comercial que presta sus servicios en la zona norte de España, donde la empresa no cuenta con centro u oficina física. Sus funciones abarcan desde el contacto, gestión y realización de visitas a los clientes de la zona, hasta la realización de reportes y tareas administrativas en su domicilio, requiriendo para estas últimas material informático. El trabajador ostentaba flexibilidad horaria para sus funciones, pero el horario general de la empresa era de 8:00 a 17.00. En enero de 2019, sobre las 8:30 de la mañana, fallece en su domicilio debido un infarto agudo de miocardio.

La sentencia de primera instancia no calificó la contingencia como derivada de accidente de trabajo, lo que dio lugar a la interposición del correspondiente recurso de suplicación. Por el contrario, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sí la considera derivada de accidente de trabajo, con fundamento en el artículo 156 de la LGSS. Los motivos del Tribunal son los siguientes.

Por un lado, resulta innegable como el accidente ocurrió en tiempo de trabajo, ya que, si bien es cierto que el trabajador gozaba de flexibilidad horaria, se circunscribía al horario general establecido por la empresa, ya que a la hora del fallecimiento se encontraba en su domicilio realizando trabajos administrativos. Por otro, igual de indudable es el hecho de que se encontraba en su lugar de trabajo, como se cerciora en los hechos probados al expresar que el fallecido realizaba estas tareas administrativas en su domicilio. En consecuencia y como el Tribunal expresa, “*debe presumirse « ex lege» que el finado estaba llevando a cabo en su domicilio alguno de esos cometidos administrativos que formaban parte de su prestación de servicios, lo que exige calificar el fallecimiento como un accidente de trabajo*”. Con ello queda confirmada aplicación de la presunción de laboralidad prevista en el precepto citado, lo que conduce a estimar el recurso de suplicación y a declarar el fallecimiento como derivado de accidente de trabajo.

Como se aprecia en la sentencia, y en aquellas que se examinarán a continuación, el objetivo principal del juzgador en este tipo de casos es determinar si la lesión se produjo durante el tiempo y en el lugar de trabajo. En caso afirmativo, entra en juego la presunción de laboralidad recogida en el apartado tercero del artículo 156 LGSS, de modo que la contingencia se considera profesional. Esta presunción *iuris tantum* opera siempre que la lesión concorra en tiempo y lugar de trabajo, salvo prueba en contrario.

Antes de llegar a dicha conclusión, el Tribunal menciona dos cuestiones relevantes. La primera se refiere al artículo 13 del Estatuto de los trabajadores, pues en este supuesto no se trataba de un trabajador cuyo desempeño se desarrollara predominantemente en régimen de teletrabajo, sino que únicamente realizaba funciones administrativas desde su domicilio. No obstante, para el tribunal, este hecho carece de relevancia a efectos de excluir la presunción, debiendo entenderse que las tareas se estaban llevando a cabo en el momento del episodio cardíaco. Se desprende, por tanto,

que la realización parcial del teletrabajo es suficiente para la aplicación de la presunción de laboralidad.

En segundo elemento guarda relación con el estado de salud del trabajador. El fallecido presentaba antecedentes de tabaquismo activo, hipertensión arterial, obesidad, posible angina de pecho y tenía programado un cateterismo para marzo de 2019. Sobre esta cuestión, la sentencia recuerda que también se admite la aplicación de la presunción de laboralidad en supuestos de síndromes cardiovasculares manifestados cuando el afecto se encuentra en tiempo y lugar de trabajo, circunstancia que concurre en el caso examinado. Este criterio, además, se ha considerado igualmente aplicable a episodios cerebrovasculares como ictus o hemorragias cerebrales.

En consecuencia, el Tribunal precisa que para romper el nexo causal sería necesario que la propia naturaleza de la enfermedad excluyera totalmente la influencia del trabajo como factor desencadenante o determinante, es decir, que se tratara de enfermedades en las que el desempeño laboral no pudiera tener incidencia alguna.

La segunda sentencia es la STJG 988/2022<sup>5</sup>. En ella, la persona trabajadora –ingeniera de montes con jornada diaria flexible de siete horas y media, entre las 7:30 y las 20:00– acude a Ibermutua el 11 de mayo de 2020 por dolor en el hombro izquierdo a consecuencia de mover una pantalla de ordenador. Tanto la mutua como el Juzgado de Primera Instancia calificaron el episodio como derivado de enfermedad común.

Lo relevante de esta resolución, a diferencia de la anterior, es que el Tribunal entiende que no procede la presunción de laboralidad, por lo que no puede considerarse accidente de trabajo. Ello debido a que no quedó acreditado que la lesión ocurriera en tiempo y lugar de trabajo, ni que el accidente se hubiera producido por la causa que alega la trabajadora. La parte actora defendió su postura alegando que a las 9:15 horas había enviado un correo a su superior y que a las 9:41 acudió a Ibermutua.

Lo relevante de esta sentencia debido es que la cuestión determinante para establecer la contingencia profesional no era tanto la localización del hecho como su vinculación causal con el trabajo realizado. Para excluir dicho nexo causal, el tribunal acude fundamentalmente a dos razonamientos.

El primero se refiere a la falta de acreditación de que la trabajadora se encontrara en tiempo y lugar de trabajo cuando envió el email a su superior a las 9:15 de la mañana. Este aspecto podría haberse verificado mediante la comprobación técnica de la dirección IP (número exclusivo con el que se identifica cada dispositivo en una red) desde la que se remitió el email. Sin ese dato, el Tribunal considera insuficiente la mera remisión del correo electrónico para situar el accidente dentro del ámbito laboral.

El segundo razonamiento –mencionado solo de forma breve al final del Fundamento Jurídico Tercero– se funda en la existencia de contradicciones entre las

---

5. STSJG 988/2022 de 25 de febrero de 2022, nº rec: 2399/2021- ECLI:ES:TSJGAL:2022:1669

manifestaciones realizadas por la trabajadora ante la mutua y las formuladas posteriormente en la demanda. Esta divergencia en los hechos relatados lleva al Tribunal a concluir que no resulta acreditada la conexión entre la lesión y la actividad laboral, inclinándose así por la calificación de la contingencia como común. La trabajadora alegó en la demanda que la lesión se produjo al mover una pantalla de ordenador, extremo que no manifestó en su primera declaración ante la mutua el mismo día del suceso. Esta contradicción es, en realidad, el elemento que introduce verdadera incertidumbre sobre la relación causal entre el daño y la actividad laboral, y que debería haber constituido el núcleo del razonamiento para determinar la naturaleza común de la contingencia.

Como se observará en la sentencia siguiente, no puede entenderse el lugar de trabajo se limite exclusivamente al espacio físico donde la persona trabajadora desarrolla sus servicios, sino que requiere una interpretación más amplia, comprensiva de otros entornos y circunstancias vinculadas funcional o temporal al trabajo. En consecuencia, lo decisivo no habría debido ser sola la acreditación de la ubicación física de la trabajadora en el momento del accidente – ya fuera su domicilio, la sede de la empresa o incluso durante su pausa de descanso –, sino la determinación de si la actividad originadora del daño estaba o no conectada con la prestación laboral. En este sentido, conviene recordar que la jurisprudencia considera como accidente de trabajo aquellos que se producen durante la pausa de la jornada, siempre que se hayan producido con criterios de normalidad y que el descanso esté contemplado en el convenio colectivo o en el acuerdo individual<sup>6</sup>.

La tercera sentencia, la STSJ de Madrid 980/2022<sup>7</sup>, trata sobre el accidente de un teletrabajador en la cocina de su domicilio. El empleado tenía suscrito un acuerdo individual de trabajo a distancia (teletrabajo), desde el 5 de junio de 2019, teniendo establecido un horario flexible dentro del cual había una franja obligatoria de 8:30 a 14:30. El 30 de julio del 2020, sobre las 9:15 de la mañana, se ocasiona lesiones en la mano izquierda a consecuencia de una caída al dirigirse a la cocina y coger una botella. La resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social y la del Juzgado de Primera Instancia de Madrid declaran dicha contingencia derivada de accidente no laboral.

La sentencia de Primera Instancia entiende la inexistencia de accidente de trabajo debido a que el trabajador no estaba ejecutando ninguna tarea profesional en ese momento (por lo que no se encontraba en tiempo de trabajo), ni tampoco se encontraba en el lugar de trabajo debido a que el accidente ocurrió en la cocina. En consecuencia, el Juzgado entiende la inaplicación de la presunción de laboralidad. No obstante,

---

6. STS 1669/2021 de 20 de abril de 2021, nº rec: 4466/2018- ECLI:ES:TS:2021:1669

7. STSJ de Madrid 980/2022 de 11 de noviembre de 2022, nº rec: 526/2022- ECLI:ES:TSJM:2022:13496



el Tribunal Superior de Madrid difiere radicalmente con esta interpretación restrictiva del accidente de trabajo.

En el Cuarto Fundamento Jurídico se recuerda que reiterada jurisprudencia considera las lesiones sufridas durante el disfrute de la pausa de descanso diario, aun cuando se sale del centro de trabajo, se consideran como accidente de trabajo<sup>8</sup> y que este periodo de descanso debe disfrutarse necesariamente en cierto momento de la jornada. En el mismo fundamento evoca el amparo del artículo 156.1 del TRGSS, al establecer dos posibilidades a la hora de calificar el accidente de trabajo: Uno más estricto, a consecuencia y otro más amplio, con ocasión. Como menciona el propio Tribunal, en este caso nos encontramos ante la segunda opción. No procede realizar la interpretación estricta del lugar de trabajo que realiza la Sala de Primera Instancia al entender como éste únicamente al espacio físico donde el trabajador presta sus servicios, es decir, el habitáculo donde se encuentra su mesa, silla y el equipo informático en su domicilio.

Para finalizar, el Tribunal plantea dos preguntas interesantes: La primera, sobre la determinación de la contingencia en el caso de que el trabajador sufra un accidente dirigiéndose al cuarto de baño o en su interior y la segunda, en el caso de que un trabajador en la oficina sufra este mismo accidente en el centro de trabajo al servirse una bebida. En ambos casos, se considera jurisprudencialmente como estas dos actividades (y la realizada por el trabajador accidentado) son totalmente comunes y normales en la vida laboral, pues no parecen una actuación extraña. Por todo ello, se debe considerar el accidente como de trabajo puesto que tuvo lugar en horario y dentro del espacio configurado como su domicilio particular, no habiendo ni tan siquiera ocurrido fuera del mismo.

Aunque la Sentencia 297/2022, de 26 de octubre de 2022 del Juzgado de lo Social 1 de Cáceres<sup>9</sup> sea por semanas cronológicamente anterior, resulta conveniente nombrar esta en segundo lugar debido a que versa precisamente sobre unas de las situaciones que se mencionan: el accidente producido por una necesidad fisiológica. En esta cuarta sentencia, la demandante, que venía teletrabajando desde el 26 de marzo de 2020, sufre una caída al volver del cuarto de baño para retomar su trabajo, declarándose una incapacidad temporal por accidente no laboral por parte de la mutua.

Al igual que en la sentencia de Madrid, el Juzgado de Primera Instancia de Cáceres confirma la aplicación de la presunción de laboralidad y la contingencia profesional al haberse ocasionado con ocasión del trabajo. El juzgador plantea si este mismo accidente sería cuestionado si hubiera ocurrido en una fábrica, oficina o cualquier otro centro de trabajo de una empresa. Es este precisamente uno de los razonamientos que

---

8. STS 437/2023 de 9 de febrero de 2023, nº rec: 2617/2019- ECLI:ES:TS:2023:437

9. SJS núm.1 Cáceres, 297/2022, de 26 de octubre de 2022- ECLI:ES:JSO:2022:1910

redundan de la determinación de la contingencia de estas situaciones en el caso de los trabajadores, no se trata de dar mejores condiciones a quienes teletrabajan, sino evitar que los teletrabajadores estén desprotegidos. Como justamente se ha mencionado, nadie dudaría que nos encontramos ante un accidente de trabajo si los hechos hubieran ocurrido en un centro de trabajo de la empresa, sin embargo, observamos como en todas estas sentencias, se aprecia una negativa por parte de las Mutuas a la hora de conceder dichas contingencias como profesionales. En consecuencia, el juzgador declara la incapacidad temporal de la trabajadora como imputable a accidente de trabajo en virtud del apartado primero y tercero del artículo 156 LGSS.

Todas las sentencias detalladas hasta ahora (a excepción de la segunda debido a una incongruencia en la declaración y a la incapacidad de probar que la trabajadora se encontraba en tiempo y lugar de trabajo apreciado por el Tribunal), han considerado las contingencias como profesionales. Por el contrario, la enunciada a continuación supone una ruptura en la doctrina o más bien en los criterios establecidos para la determinación de la contingencia.

En esta sentencia del Tribunal Superior de Madrid 3749/2024<sup>10</sup> fallece una teletrabajadora a tiempo parcial. La trabajadora, que teletrabaja los lunes, miércoles y viernes, y cuya jornada de invierno era de 9:00 a 19:00 horas (42,5 horas semanales de lunes a viernes), disponía de un régimen flexible para comer de 1 hora. El día 21 de febrero del 2022, es hallada muerta por su hijo sobre las 20 horas. La autopsia fija como causa de la muerte un infarto agudo de miocardio, fijando la hora de su producción sobre las 15 horas de ese mismo día. La sentencia de Primera Instancia condena a la mutua al pago de la prestación por muerte y supervivencia por el fallecimiento en accidente de trabajo de la trabajadora.

La cuestión planteada en esta sentencia es si la trabajadora sufrió el ataque cardiovascular que le causó la muerte en horario de trabajo. No existe duda sobre si sobrevino en el lugar de trabajo, ya que, como se mencionó en el párrafo anterior, la trabajadora teletrabaja los lunes, miércoles y viernes. En consecuencia, resulta primordial determinar si acaeció en el tiempo de trabajo para determinar la aplicación de la presunción de laboralidad y la consiguiente contingencia profesional

Para ello, es necesario mencionar un hecho que no fue desarrollado en la descripción de los antecedentes de hecho, el registro de jornada de la trabajadora. La aplicación informática muestra que trabajó ese lunes 21 un total de 9 horas, sin indicar ninguna distribución ni tiempo de descanso. Como se establece también en la propia sentencia, no se entiende muy bien los datos reflejados en el registro al mencionar la jornada de la semana del 16 al 28 de febrero, comprendiendo esta franja a doce no siete días.

---

10. STSJ de Madrid 3749/2024 de 27 de marzo de 2024, n.º rec: 529/2023-ECLI:ES:TSJM:2024:3749

Esta circunstancia, unida a la ausencia de cualquier división ni establecimiento de descansos hace evidente que el registro de jornada está implementado en la empresa como una mera formalidad y no como una herramienta que cumpla realmente con el objetivo de documentar la jornada efectiva que se realiza. Este razonamiento adolece de similar error al observado en la segunda sentencia mencionada, es realmente sencillo comprobar cuando se realiza el registro de jornada para determinar si se realiza como una mera formalidad, cumplimentándose por defecto a lo estipulado legalmente o si presenta variaciones en el transcurso del tiempo. Si el registro de jornada no se está realizando al inicio y final de jornada y no se están incluyendo los descansos o estos presentan alguna duda al ser siempre en la misma franja y durante el mismo tiempo, el registro carecería de cualquier tipo de validez y tampoco debería ser condicionante para la determinación de la contingencia.

Estos hechos unidos al informe de la autopsia que sitúa el fallecimiento de la trabajadora a las 3 de la tarde deberían ser suficientes para confirmar la contingencia como profesional. La jornada debía estar comprendida entre las 9 y las 19 horas, por lo que es más que probable que cuando ocurrió el acontecimiento, la trabajadora se encontrara en el transcurso de su jornada. Tampoco es aplicable lo argumentado por el Tribunal sobre la posible producción del fallecimiento durante su descanso debido a que, como ya se ha mencionado, la producción del accidente durante su hora de descanso también sería considerado como accidente de trabajo. Como expuso el Juzgado de Primera Instancia de Cáceres, no se trata de dar mejores condiciones de trabajo a los teletrabajadores, sino de evitar su desprotección, circunstancia que ocurre en este caso. Si esta situación se hubiera producido en el caso de un trabajador en el centro de trabajo de la empresa, este caso no presentaría ninguna duda.

Las sentencias hasta ahora expuestas han tratado sobre accidentes físicos. Sin embargo, en esta última se alude a un accidente psíquico, un período de depresión sufrido por un teletrabajador. Dicha persona, pasó a prestar sus servicios en la modalidad de teletrabajo a raíz del estado de alarma de marzo del 2020. En febrero de 2021, el trabajador, sin antecedentes psicopatológicos, presenta un cuadro de agitación intensa debido a estrés laboral que le incapacita para su actividad laboral, por lo que se cursa incapacidad temporal. En junio de 2022, la Mutua emite dictamen confirmando que la incapacidad temporal es derivada de enfermedad común.

El Juzgado de lo Social considera dicha contingencia como profesional en virtud del artículo 156.2.e de la LGSS. Por su parte, la STSJ CAT 3504/2025 <sup>11</sup> considera también el accidente profesional debido a las siguientes circunstancias:

El juzgador menciona como momento de inflexión cuando la sentencia de instancia establece como hecho probado que antes del inicio del proceso de incapacidad

---

11. STSJ de Cataluña 3504/2025 de 16 de junio de 2025, nº rec: 4583/2024- ECLI:ES:TSJ-CAT:2025:3504

temporal objeto del recurso, el trabajador no había sufrido ninguna patología psiquiátrica. Esto supone para el tribunal un indicio de que el trabajo tiene algún tipo de relación con la enfermedad padecida. No obstante, el precepto mencionado requiere que la patología sufrida haya sido consecuencia exclusiva del trabajo. Este factor unido al hecho de que se considere hecho probado la ausencia de cualquier tipo de patología previa, la que conlleva a considerar que el proceso de incapacidad temporal sufrido por el trabajador tiene como causa exclusiva la situación de estrés laboral sufrida por el trabajador.

Esta última sentencia no menciona la presunción de laboralidad ni los elementos clarificadores de los accidentes de trabajo vistos, pero es necesario resaltar como al teletrabajo también le es de aplicación el resto de los supuestos mencionados en el artículo 156 de la LGSS, por lo que no siempre entrará en juego el apartado tercero de la mencionada norma.

## 5. CONCLUSIONES

A partir de la articulación del análisis legislativo y jurisprudencial con la propia idiosincrasia de los accidentes de trabajo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, debido a las dificultades probatorias que presenta el accidente de trabajo, se observa que los órganos jurisdiccionales resuelven acudiendo a la presunción de laboralidad. El objetivo en la mayoría de las resoluciones analizadas es determinar si en el momento de la producción del daño, la persona teletrabajadora se encontraba en tiempo y lugar de trabajo, ya que ello significaría la determinación de la contingencia profesional.

Este método es la consecuencia de una carencia legislativa en relación con el accidente de trabajo en teletrabajadores. La norma de aplicación específica, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, no hace mención alguna a los accidentes de trabajo más allá de ciertas consideraciones relacionadas con la determinación de contingencia en relación con el virus SARS-CoV2. Este defecto ha provocado una gran actividad jurisdiccional que, aunque no resuelva de manera completa las lagunas legislativas, complementa las carencias interpretativas.

A este problema se le suma la cuestionable idea por parte del legislador de establecer una serie de mínimos sobre el contenido del acuerdo de trabajo a distancia que debe ser completado por la negociación colectiva (a través probablemente del convenio colectivo de aplicación) o a una negociación individual. Esta opción no ha solventado el problema en relación con el registro de jornada y la flexibilidad horaria, elementos del contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia en virtud del artículo 7.C de la norma mencionada.

La flexibilidad horaria genera una dificultad añadida de determinación del tiempo de trabajo para el juzgador. La ausencia de un horario fijo supone que las personas

teletrabajadoras puedan distribuir su horario de trabajo dentro de una franja horaria, lo que provoca una desprotección en el caso de sufrir un accidente. Dicha carencia debería ser solventada con la obligación del registro de jornada. Sin embargo y como también se ha mencionado en los casos analizados, el registro no contiene una verdadera distribución del tiempo de trabajo, sino que parece que se ha implementado como una mera formalidad para evitar sanciones y no como una herramienta que sirva para conocer la jornada de trabajo real. Este defecto provoca una desprotección de los teletrabajadores al tener que probar en muchas ocasiones que efectivamente se encontraban realizando este trabajo por cuenta ajena, lo cual no sería necesario si las organizaciones cumplieran de manera efectiva sus obligaciones legales. Esta ineficacia debería ser fácilmente solucionable con las tecnologías del presente. En una de las sentencias el juzgador se cuestionaba si la persona envió un correo electrónico desde su lugar de trabajo y en otro caso, el registro de jornada era evidentemente defectuoso debido a que ni tan siquiera el periodo temporal era correcto.

El tiempo de trabajo, uno de los dos elementos fundamentales para la determinación del accidente de trabajo y que se encuentra como parte del contenido mínimo del acuerdo, requiere de una configuración legislativa más completa y actual que evite estas situaciones de desprotección para el personal teletrabajador. Como menciona una de las sentencias expuestas en el apartado anterior, la protección de las personas trabajadoras y teletrabajadoras debería ser la misma y no deberían producirse situaciones que requieran de una mayor carga probatoria si no fuera necesaria para el caso de trabajadores que acuden al centro de trabajo. Ciertos hechos analizados en las sentencias no hubieran requerido de esta actividad jurisdiccional si hubieran ocurrido en el espacio de trabajo de la empresa, por lo que es indudable que se está produciendo una situación de desprotección.

El lugar de trabajo, segundo elemento fundamental para la determinación de la contingencia, adolece del mismo problema. El artículo 7.f del texto legal ya mencionado, estipula la obligación de establecer el lugar de trabajo a distancia. El lugar de trabajo no presenta tantos problemas interpretativos como el tiempo de trabajo, pero si se sostiene sobre una configuración un tanto tradicionalista.

Al igual que en el caso anterior, su determinación se produce por la libre disposición de las partes. El lugar de trabajo no puede únicamente comprender el espacio físico en el que las personas trabajadoras desarrollan su trabajo, al igual que tampoco ocurre en el caso de aquellas personas que lo desarrollan en un centro de trabajo. Como ocurre en el caso de accidentes de trabajo en las dependencias de la empresa, los accidentes de trabajo que se produzcan dentro del domicilio o del lugar establecido por las partes para la prestación de sus servicios, siempre que se produzcan dentro de la normalidad y en ausencia de dolo, imprudencia o cualquier otra causa de exclusión mencionada en el artículo 156 LGSS, deberían ser considerados como derivado de accidente de trabajo de manera directa. Esta analogía que podría parecer

bastante razonable, no lo es tanto para ciertos órganos jurisdiccionales, al haber confirmado en ciertas ocasiones la necesidad de la persona trabajadora de que dicha lesión ha sido sufrida con ocasión o por consecuencia del trabajo.

Otra cuestión es determinar que podemos considerar como lugar de trabajo y si todo accidente ocurrido fuera del espacio delimitado debería no considerarse como tal de manera directa. Es muy frecuente que los teletrabajadores tengan cierta flexibilidad horaria, por lo que pueden desarrollar su actividad dentro de una franja horaria, pero ¿Qué pasaría si se encuentra teletrabajando en una cafetería, tiene un accidente de trabajo y el acuerdo de trabajo a distancia lo permite? O incluso en el caso de que el acuerdo de trabajo a distancia no cumpla con el contenido mínimo establecido y nada especifique sobre el lugar de trabajo. Esta circunstancia es de vital importancia debido a que el incumplimiento de las obligaciones empresariales podría suponer un detrimento en los derechos de los teletrabajadores. Ejemplo de ello es el impreciso registro de jornada de la sentencia quinta mencionada en el apartado anterior<sup>12</sup>. Este no facilitaba una distribución temporal correcta ni especificaba el momento de comienzo y finalización y fue tomado en consideración para la determinación de la contingencia que finalmente perjudicó a la familia de la trabajadora.

Lo expuesto confirma la necesidad de una revisión normativa que se adecúe a la idiosincrasia de este tipo de trabajo y proteja de manera eficaz al personal teletrabajador. La legislación actual está provocando una gran actividad jurisdiccional debido a la falta de claridad en muchas de las situaciones que se producen en la práctica diaria y que el legislador ha traspasado a la negociación colectiva o individual, regulando únicamente un contenido mínimo que tampoco se respeta. En algunas de las sentencias expuestas, la correcta aplicación de ciertas obligaciones empresariales (como el registro de jornada, el contenido del acuerdo o una evaluación de riesgos), hubieran producido la resolución del conflicto de manera eficaz y clara, por lo que tal vez también sea necesaria una reforzada actividad inspectora que certifique que las obligaciones de ambas partes se están realizando.

Por último, cabe destacar que la mayoría de las sentencias (o por lo menos aquellas que han alcanzado una mayor trascendencia mediática), son en aquellas Comunidades Autónomas en las que predomina el trabajo de manera presencial. Ello unido a que España todavía se encuentra muy por debajo de la media europea en relación con el teletrabajo, nos hace suponer que la mayoría de las organizaciones se decantan actualmente por un modelo híbrido.

---

12. STSJ de Madrid 3749/2024 de 27 de marzo de 2024, n.º rec: 529/2023-ECLI:ES:TSJM:2024:3749

## 6. ANEXO JURISPRUDENCIAL

## — TRIBUNAL SUPREMO

- STS de 20 de abril de 2021
- STS de 9 de febrero de 2023

## — TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

- STSJ del País Vasco (Bilbao) de 15 de septiembre de 2020
- STSJG de Galicia (A Coruña), de 25 de febrero de 2022
- STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022
- STSJ de Madrid 3749/2024 de 27 de marzo de 2024
- STSJ de Cataluña (Barcelona) de 16 de junio de 2025

## — JUZGADOS DE LO SOCIAL

- SJS de Cáceres de 26 de octubre de 2022