

# Accidente de trabajo y teletrabajo: casuística y dificultades prácticas

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 988/2022, de 25 de febrero**

**Pilar Conde Colmenero**

*Doctora en Derecho (acreditada a titular de universidad).*

*Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).*

*ESIC Business & Marketing School (Valencia, España)*

*Universitat Jaume I (Castelló, España)*

colmener@uji.es | <https://orcid.org/0000-0003-2199-1969>

## Extracto

La normativa actual no establece disposiciones específicas sobre la aplicación de la tradicional figura del accidente de trabajo (art. 156 Ley general de la Seguridad Social) a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo (ni la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, ni el RDL 29/2020, lo hacen), por lo que los juzgados y tribunales (como es el caso del Tribunal Superior de Justicia de Galicia) se están ocupando de resolver la casuística existente, marcando criterios interpretativos que, en caso de divergencia, tendrá que casar el Tribunal Supremo.

**Palabras clave:** accidente de trabajo; teletrabajo; presunción de laboralidad; relación de causalidad; tiempo y lugar de trabajo; *ius tantum*; casuística.

Recibido: 12-12-2022 / Aceptado: 12-12-2022 / Publicado: 04-01-2023

**Cómo citar:** Conde Colmenero, P. (2023). Accidente de trabajo y teletrabajo: casuística y dificultades prácticas. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 988/2022, de 25 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 472, 175-184. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.10275>

## Work accident and teleworking: casuistry and practical difficulties

Commentary on the Ruling of the Superior Court of Justice  
of Galicia 988/2022, of 25 February

**Pilar Conde Colmenero**

*Doctora en Derecho (acreditada a titular de universidad.*

*Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).*

*ESIC Business & Marketing School (Valencia, España)*

*Universitat Jaume I (Castelló, España)*

colmener@uji.es | <https://orcid.org/0000-0003-2199-1969>

### Abstract

The current regulations do not establish specific provisions on the application of the traditional figure of the accident at work (art. 156 General Social Security Act) to the provision of services under a teleworking regime (neither Law 10/2021, on remote work, nor RDL 29/2020, do so), so that the courts and tribunals (as is the case of the Galician Superior Court of Justice) are dealing with resolving the casuistry that exists, setting interpretive criteria that, in case of divergence, the Supreme Court will have to match.

**Keywords:** accident at work; teleworking; presumption of employment; causal relationship; time and place of work; *iuris tantum*; casuistry.

Received: 12-12-2022 / Accepted: 12-12-2022 / Published: 04-01-2023

**Citation:** Conde Colmenero, P. (2023). Work accident and teleworking: casuistry and practical difficulties. Commentary on the Ruling of the Superior Court of Justice of Galicia 988/2022, of 25 February. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 472, 175-184. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.10275>

## 1. Marco normativo del trabajo a distancia y ausencia de previsiones específicas en relación con el accidente de trabajo

Hasta la abrupta irrupción del coronavirus y la fuerte transformación que la pandemia desencadenó en los modos y formas de organización del trabajo, en nuestro país la prestación de servicios a distancia era aún poco representativa, ya que su presencia se concentraba en determinados sectores de actividad y en ciertas ocupaciones y puestos más proclives a su uso, o era utilizada innovadoramente en algunas empresas y Administraciones públicas que apostaban por marcar tendencia tecnológica en la gestión de los recursos humanos y la modernización de las fórmulas organizativas de trabajo. Bien es cierto que, en el contexto europeo y mundial, el potente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como la expansión de internet, ya hacían más que posible el trabajo a distancia a través de medios telemáticos, de manera que en las primeras décadas del siglo XXI el teletrabajo era una realidad incontestable, sin que por supuesto se hubiesen alcanzado nunca las elevadas cotas vividas durante la crisis sanitaria de la COVID-19.

En España, pese a las posibilidades de flexibilidad que otorgaba el teletrabajo y a las importantes herramientas telemáticas desarrolladas durante el nuevo milenio, esta emergente forma de organización del trabajo no terminaba de desplegar todas sus posibilidades. Fue la necesidad impuesta por el confinamiento iniciado en marzo de 2020 la que obligó a echar mano de ella de manera urgente (con celeridad y ciertas dosis de improvisación), la que dio el pleno espaldarazo al trabajo a distancia y la que abrió decididamente las puertas al desarrollo de nuevos *software* que permitieran el máximo aprovechamiento, aplicación y garantías técnicas al trabajo desempeñado a través de medios telemáticos. A la altura de 2023, el uso del teletrabajo se ha consolidado en nuestro país y se ha vuelto especialmente atractivo el empleo del modelo híbrido o mixto (50/50), toda vez que empresas y personas trabajadoras han ido apreciando y sopesando en sus justos términos las bondades y (también) las dificultades que entraña la implementación de esta modalidad de prestación de servicios. No obstante, el desafío estaba servido y se hacía necesaria una regulación específica (suficiente y garantista) del trabajo a distancia que salvase la parca redacción del [artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#); un precepto legal que (reformulado en 2012) había servido para ordenar los aún escasos empleos desempeñados en remoto y, sobre todo, el tipo de trabajo a distancia más común hasta la llegada del coronavirus<sup>1</sup>: el realizado

<sup>1</sup> La [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para acoger el trabajo realizado a través de medios telemáticos, que quedó definido en el [artículo 13 del ET](#) (aprobado por el RDleg. 2/2015, de 23 de octubre).

fuera del centro de trabajo habitual, sin el control directo empresarial y que se encontraba concentrado en sectores de actividad y territorios geográficos concretos.

Como a nivel mundial se había vislumbrado la relevancia que podría alcanzar el trabajo ejercido a través de medios telemáticos, durante años se sucedieron los referentes legales que (tímidamente) deseaban ordenar esta modalidad de prestación de servicios, estableciendo unos mínimos regulatorios que favoreciesen la implementación de esta fórmula flexible de trabajo y que, a la vez, evitasen posibles abusos empresariales y vulneraciones de derechos laborales. Así, en el plano internacional, europeo y nacional hay que reconocer la relevancia de precedentes como el [Convenio número 177, sobre trabajo a domicilio \(1996\), de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#)<sup>2</sup>, la [Recomendación número 184, sobre el trabajo a domicilio \(1996\), de la OIT](#), el [Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo, de 2002 \(revisado en 2009\)](#), la [Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre](#), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y la [Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

A estos antecedentes se han sumado las dos normas españolas que regulan hoy el teletrabajo, en el sector privado y el sector público: de un lado, la [Ley 10/2021, de 9 de julio](#), sobre trabajo a distancia (una vez fue [convalidado en el Congreso el RDL 28/2020, de 22 de septiembre](#), de trabajo a distancia), y, de otro lado, el [Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre](#), de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 ([que modificó el Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP–, añadiendo el art. 47 bis sobre teletrabajo](#)). A pesar de este acervo normativo, actualmente no existen previsiones relativas a la protección social de las personas teletrabajadoras ni, en particular, en lo atinente al accidente de trabajo que pueda acaecer en este ámbito de prestación de servicios. Salvedad hecha de las referencias concretas a ciertas cuestiones de Seguridad Social que contiene el [Convenio número 177 de la OIT](#) (la letra e) del art. 4 menciona expresamente que la igualdad de trato entre quienes trabajan a domicilio y el resto de las personas trabajadoras debe fomentarse, en particular, respecto de «la protección por regímenes legales de la Seguridad Social») y la [Recomendación número 184 de la OIT](#) (cuyos arts. 25 y 26 aluden, respectivamente, a que las personas trabajadoras a domicilio deberían recibir protección en materia de Seguridad Social y a que la legislación nacional sobre la protección de la maternidad se les debiera aplicar), existe un mutismo normativo generalizado respecto del accidente de trabajo en la esfera del teletrabajo. Extrañamente, algún convenio colectivo reciente contiene referencias reseñables al accidente de trabajo durante la situación de teletrabajo. Así el acuerdo tercero, punto 7, del Acuerdo Marco colectivo de trabajo a distancia –teletrabajo– en el grupo mercantil BME, señala que:

---

<sup>2</sup> Con entrada en vigor para España el 25 de mayo de 2023.

Las partes son conocedoras de que únicamente tendrá la consideración de trabajo, y, por tanto, tendrá cobertura por parte de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales colaboradora de la Seguridad Social de las compañías, aquellas situaciones de accidente que se produzcan con ocasión o por consecuencia de la realización del trabajo<sup>3</sup>.

En particular, la [Ley 10/2021](#), de trabajo a distancia, no contempla esta importante vertiente jurídica de tutela, ni tampoco, en el ámbito de las Administraciones públicas, el [Real Decreto-Ley 29/2020](#) recoge ninguna previsión concreta que sirva para abordar las particularidades que puede presentar el accidente o la enfermedad sufridos en esta modalidad de trabajo *online*. Esta ausencia es llamativa por cuanto sí se han abordado legalmente (aunque de manera escasa, a nuestro parecer) aspectos de seguridad y salud en el trabajo, íntimamente vinculados a la vertiente de Seguridad Social. En efecto, la [Ley 10/2021](#) denota una concienciación (aunque sea básica) sobre las dificultades que podrá entrañar la prevención de riesgos en el trabajo en remoto (arts. 15 y 16, sobre la aplicación de la normativa preventiva y la evaluación de riesgos, respectivamente) y una cierta sensibilidad frente a ciertos riesgos laborales propios del teletrabajo (en particular, los de carácter psicosocial como el tecnoestrés o la fatiga informática, ex art. 16.1); sin embargo, la misma norma demuestra una falta de previsión para cuando las medidas preventivas devienen ineficaces y ha de entrar en juego la figura del accidente de trabajo, en protección de la persona que presta servicios por medios telemáticos. Hay que entender que el legislador español ha optado por no entrar en cuestiones cruciales de Seguridad Social, como la del accidente de trabajo<sup>4</sup>, tal vez porque prefiere desentenderse de este espinoso asunto y hacer caso omiso de las particularidades que presenta la extrapolación sin más de esta tradicional figura (recogida en el [art. 156 Ley general de la Seguridad Social](#) –LGSS–) al ámbito del teletrabajo, provocando con este silencio que, en caso de controversia, sean los tribunales los que se vean obligados a resolver la enorme y compleja casuística que, de seguro, se irá presentando e ir marcando, con el paso del tiempo, criterios interpretativos que eviten una excesiva judicialización. Seguramente, hubiera sido recomendable una reforma de la normativa de Seguridad Social que adaptase el accidente de trabajo a las nuevas realidades del teletrabajo existentes en 2022, de manera que se simplificara el debate judicial y se hiciera innecesaria la labor unificadora de doctrina del Tribunal Supremo (TS), que, por lo que se puede entrever en los varios pronunciamientos que han visto la luz recientemente, acabará teniendo que llegar.

Hasta la fecha, además de la sentencia que nos ocupa (donde se desestima la calificación de accidente de trabajo), se han dictado contados pronunciamientos judiciales

<sup>3</sup> Anexo VIII del [Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles](#) (BOE de 23 de septiembre de 2022).

<sup>4</sup> En países como Francia, Bélgica, Alemania y Portugal se ha optado por efectuar algunas escuetas precisiones legales relativas a la protección de las personas teletrabajadoras frente a los accidentes de trabajo, clarificando la situación legal de los accidentes ocurridos en el domicilio durante el horario laboral y apuntalando el derecho a la reparación de los daños que estos pudieran ocasionar.

sobre siniestros padecidos por personas que estaban teletrabajando (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– del País Vasco 1075/2020, de 15 de septiembre; Sentencia del Juzgado de lo Social –SJS– núm. 3 de Girona 199/2021, de 12 de noviembre; y SJS núm. 1 de Cáceres 297/2022, de 26 de octubre). Siendo casos diferentes todos ellos, con circunstancias fácticas y procesales distintas unas de otras, los varios fallos judiciales han obligado a jueces, juezas, magistradas y magistrados a realizar una relectura e interpretación del clásico concepto legal de accidente de trabajo y a efectuar un repaso de los criterios jurisprudenciales asentados. Todo ello para conseguir una actualizada y adecuada aplicación de esta tradicional figura a las modernas situaciones de prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Es previsible que, con la expansión y generalización de las nuevas formas descentralizadas de organización del trabajo (sobre todo las que se desarrollan a través de las tecnologías de la información y la comunicación), la siniestralidad en el ámbito del teletrabajo vaya a más. Y será fácil que, consecuencia de la falta de una apropiada reforma normativa del accidente de trabajo, gran parte de los casos devengan en litigios que requieran de la intervención judicial para conseguir su pacificación última. Los escasos pronunciamientos judiciales existentes no son sino una muestra de la amplia casuística que se avecina y, también, un reflejo de algunas de las principales dificultades prácticas que tocará resolver en sede judicial.

## 2. Breve descripción del supuesto de hecho

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia conoce, en suplicación, del recurso contra la sentencia dictada en instancia (por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Ourense), que desestimó la reclamación de una ingeniera de montes que prestaba servicios para la Consejería del Medio Rural y que reclamaba el reconocimiento de incapacidad temporal (IT) por contingencia derivada de accidente de trabajo respecto de la patología a nivel del hombro izquierdo que padeció, el día 11 de mayo de 2020, cuando estaba teletrabajando y sufrió un «tirón agudo» al moverse para coger una segunda pantalla de ordenador. En primera instancia, la trabajadora demandó al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a la citada consejería y a Ibermutua Gallega por estar en desacuerdo con la determinación de contingencia por enfermedad común de la lesión que sufrió mientras desarrollaba la actividad laboral en su domicilio. Son hechos probados consignados en la sentencia de instancia que la demandante teletrabajaba en su domicilio el día 11 de mayo de 2020, con una jornada diaria de 7 horas y media, en la franja de 7:30 h a 20:00 h; que a las 9:15 h remite un correo y que a las 9:41 h acude a Ibermutua Gallega aquejada de un dolor en el hombro izquierdo donde se aprecia acromion horizontalizado con artropatía AC, que le provocó la baja por IT hasta el 9 de julio de 2020.

El TSJ, una vez analizados y rechazados los dos motivos alegados en suplicación por la trabajadora (uno en petición de revisión fáctica y otro denunciando infracción por inaplicación de lo dispuesto en el [art. 156.1 y 3 LGSS](#)), desestima el recurso y confirma la sentencia

de instancia al entender que en modo alguno queda acreditado que la lesión corporal padecida ocurriera en tiempo y lugar de trabajo. En consecuencia, el tribunal entiende que no opera la presunción de laboralidad y que tampoco queda demostrada la relación de causalidad entre el trabajo y la lesión en el hombro que dio lugar a la baja, además de valorar negativamente que la trabajadora haya ofrecido diferentes versiones sobre el mecanismo lesional que causó el proceso de IT.

### **3. Puntos clave de la decisión judicial y consecuencias prácticas: dificultades probatorias en las situaciones de teletrabajo y reconsideración de aspectos legales y jurisprudenciales asentados**

El fallo del TSJ de Galicia pone de relieve una de las principales y más comunes problemáticas que se pueden suscitar en torno al accidente de la persona que trabaja telemáticamente en su domicilio (y que, siendo una cuestión clásica que subyace en todo accidente de trabajo, preocupa menos a quienes prestan servicios presencialmente en el centro de trabajo): la prueba de los requisitos establecidos en el [artículo 156 de la LGSS](#). El párrafo 1 de este precepto exige la concurrencia de tres elementos en el accidente de trabajo: 1) lesión; 2) trabajo por cuenta ajena; y 3) relación de causalidad entre lesión y trabajo. Estos elementos han sido «generosamente interpretados desde antiguo por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo en aras de la máxima protección del trabajador» (según señala la [SJS núm. 1 de Cáceres 297/2022, de 26 de octubre](#), que reconoce como accidente de trabajo la caída de una teleoperadora en el pasillo de su casa al acudir al baño). A mayor cobertura y tutela, por mor de lo dispuesto en el [artículo 156.3 de la LGSS](#), se presume que existe nexo causal entre lesión y trabajo (presunción de laboralidad) cuando la persona trabajadora, salvo prueba en contrario, sufra las lesiones durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Tal presunción se extiende no solo a los accidentes, sino incluso también a las enfermedades, siempre que por su propia naturaleza puedan ser causadas y desencadenadas por el trabajo –Sentencia del TS ([STS](#)) de [22 de diciembre de 2010, rec. 719/2010](#)– (siendo las lesiones cardíacas unas de las enfermedades sobre las que ha venido operando la presunción de laboralidad –[STSJ de Cataluña 3306/2012, de 4 de mayo](#), y [STS de 20 de octubre de 2009, rec. 1810/2008](#)–; doctrina judicial que se ha aplicado recientemente al régimen del teletrabajo en la [SJS núm. 3 de Girona 199/2021, de 12 de diciembre](#), que califica de accidente de trabajo el ictus sufrido por una auxiliar administrativa que teletrabajaba desde su domicilio, y en la [STSJ del País Vasco 1075/2020, de 15 de septiembre](#), donde el infarto mortal padecido por un comercial que trabaja desde su casa es reconocido como accidente laboral).

Pues bien, la decisión judicial del TSJ de Galicia comentada en estas páginas confirma la sentencia de instancia al entender que en el supuesto de autos no queda acreditado que la lesión corporal sufrida por la teletrabajadora (patología del hombro) se produzca «con ocasión

o por consecuencia del trabajo» (en alusión al nexo causal exigido por el [art. 156.1 LGSS](#)), ni que acaezca «durante el tiempo y en el lugar de trabajo» (como requiere el [art. 156.3 LGSS](#) para que opere a favor de la persona accidentada la presunción, *iuris tantum*, de laboralidad), tal como la mutua había cuestionado. El pronunciamiento señala que no queda probado:

[...] que el problema en el hombro ocurriera o se desencadenara en su domicilio, pues como señala la juzgadora de instancia, los correos se pueden mandar desde cualquier lugar, y aunque ocurriera en su domicilio, no se acredita que fuera en el lugar donde desarrolla su trabajo, y además tampoco se ha acreditado que realmente el accidente fuera moviendo una pantalla de ordenador y no haciendo otra cosa ajena a su trabajo (FJ 3.º).

Así, en este caso, la cuestión probatoria adquiere un papel tan crucial y determinante que provoca el fallo desfavorable a las pretensiones de la teletrabajadora lesionada, toda vez que la mutua había puesto en cuestión, de raíz, que el accidente ocurriera en tiempo y lugar de trabajo. Cierto es que la acreditación de la relación de causalidad y de que la lesión se produce en tiempo y lugar de trabajo reviste mayores dificultades probatorias cuando se teletrabaja que cuando se prestan servicios de forma presencial (por ausencia de testigos, por la complejidad para determinar si el accidente se produce en el domicilio o en el lugar alternativo establecido en el acuerdo de teletrabajo y no en otra ubicación –segunda residencia u otro sitio improvisado–, por dependerse técnicamente de los mecanismos digitales de control de la jornada laboral, por la posibilidad de que ocurra en distintas dependencias domiciliarias y durante los descansos previstos legalmente dentro de la jornada –[art. 34.4 ET](#)–, etc.). Como la jurisprudencia ha venido exigiendo tradicionalmente, la presunción legal del [artículo 156.3 de la LGSS](#) entra en juego cuando, salvo prueba en contrario, concurren las dos condiciones de tiempo y lugar de trabajo. Por ello, quien desea verse favorecido por dicha presunción ha de preocuparse ineludiblemente de probar el hecho básico de que la lesión se produce en lugar y en tiempo de trabajo; si bien, «con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo» ([STS de 3 de diciembre de 2014, rec. 3264/2013](#)). Sin embargo, como ha quedado apuntado, no se puede obviar que la probanza de tal extremo es mayor en las situaciones de teletrabajo.

En efecto, el teletrabajo ha difuminado la frontera entre el accidente de trabajo y el accidente común al desdibujar conceptos (hasta ahora más nítidos) como el tiempo y lugar de trabajo, que a su vez son basamento de la presunción de laboralidad. No cabe extrañarse, en exceso, de algunas de las eventuales consecuencias perniciosas aparejadas al trabajo *online*, puesto que, desde una perspectiva prevencionista o de conciliación, ya se había comprobado que el teletrabajo desvanecía de manera preocupante los límites entre la jornada de trabajo y el descanso, entre el lugar de trabajo y el domicilio, y, por ende, entre la vida familiar y personal y la vida laboral; motivo por el que se hizo imprescindible reconocer el derecho a la desconexión digital ([art. 20 bis ET](#)). Por tanto, habrá que exigir a la persona teletrabajadora la ineludible prueba que posibilita que entre en juego la protectora presunción

de laboralidad, evitando posibles abusos en la aplicación generalizada de dicho mecanismo a cualquier momento (que no sea de trabajo efectivo y constante la jornada laboral) y a cualquier lugar (diferente al identificado en el acuerdo de teletrabajo), aunque también será clave avanzar en aspectos que clarifiquen y faciliten la acreditación de los extremos relativos al lugar y tiempo. En este sentido, los acuerdos de teletrabajo tenderán a ser cada vez más precisos a la hora de determinar las herramientas de registro de la jornada y su funcionamiento, el tipo de controles empresariales de la actividad laboral usados, así como la concreción del lugar de trabajo elegido por quien trabaja *online* (domicilio habitual u oficina a distancia, con exclusión de segunda residencia o ubicaciones ocasionales), para intentar matizar de manera más objetiva y garantista todo lo relativo al «lugar y tiempo de trabajo» en remoto; y, por otra parte, también la negociación colectiva entrará a regular todos estos aspectos que pueden ser fuente de conflicto en caso de accidente durante el teletrabajo.

Mientras eso ocurre, ayuda que queden clarificados judicialmente ciertos siniestros padecidos por personas teletrabajadoras, cuya etiología laboral resultaría menos discutible si se produjeran en el marco del trabajo presencial, donde se cuenta con jurisprudencia elaborada, desde hace años, en relación con el [artículo 156 de la LGSS](#) (por ejemplo, accidentes al acudir al baño, durante la «pausa del bocadillo» –[STS 670/2020, de 16 de julio](#)– o al salir a tomar un café en el descanso –[STS 1052/2018, de 13 de diciembre](#), que, en aplicación de la teoría de ocasionalidad relevante, mantiene que «el nexo causal nunca se ha roto, porque la pausa era necesaria»–). Es el caso resuelto en la [SJS número 1 de Cáceres 297/2022, de 26 de diciembre](#), que declara accidente de trabajo el padecido por la teleoperadora que, estando desarrollando la actividad laboral en su domicilio, tropieza y cae al suelo al volver del aseo, provocándose un «traumatismo en el codo y en la parrilla costal derecha». Ciertamente, como sostiene el juzgador en el fundamento de derecho quinto:

Nadie pondría en tela de juicio la oportunidad de considerar accidente de trabajo el sufrido por un empleado en idéntica circunstancia si trabajase en una fábrica, oficina o tienda [...]. La obligada visita al aseo para atender una necesidad fisiológica, constante el desempeño de la jornada laboral, no puede enervar la presunción legal. No se trata aquí de hacer de mejor a quien teletrabaja, al contrario, se busca evitar su desprotección.

#### **4. Trascendencia de la doctrina asentada: necesidad de criterios jurisprudenciales sobre el accidente de trabajo en régimen de teletrabajo**

La sentencia que ahora se analiza tiene relevancia sobre todo porque, a expensas de que el legislador facilite una normativa específica sobre el accidente de trabajo en régimen de teletrabajo, es perentorio que los juzgados y tribunales vayan forjando pautas judiciales que ayuden a la pacificación de las eventuales situaciones conflictivas, para que,

solo finalmente y en caso de divergencias, sea el TS quien ejerza su función unificadora de doctrina. La decisión del TSJ de Galicia es uno de los escasos pronunciamientos que existen sobre la materia, ya que ha transcurrido aún poco tiempo desde la generalización del teletrabajo, por lo que el número de fallos de instancia y en suplicación es todavía insuficiente. Pasados solo algo más de 2 años y medio desde el inicio de la pandemia, se cuenta con apenas cuatro sentencias donde se dilucide sobre la posible declaración de accidente laboral de una persona teletrabajadora.

Lo cierto es que la sentencia del TSJ de Galicia ha dejado clara la importancia probatoria de los ineludibles requisitos exigidos en el [artículo 156.1 y 3 de la LGSS](#), también en el caso de los accidentes de quienes teletrabajan, haciendo ver que no será sencillo acreditar ciertos extremos cuando se trabaja en remoto desde el domicilio y, sobre todo, cuando las mutuas colaboradoras pongan en tela de juicio las circunstancias en que se produce el siniestro. Hay que recalcar que lo fallado por el TSJ de Galicia ha intentado ser utilizado como precedente en el procedimiento que dio lugar a la [SJS número 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022](#), donde el juez de instancia razona tajantemente:

No enerva lo razonado el precedente que invoca la defensa de la mutua, STSJ de Galicia de 25 de febrero de 2022, pues allí la pretensión del demandante que teletrabajaba no prosperó porque la lesión que sufrió en el hombro al coger una pantalla de ordenador no se demostró que aconteciera en tiempo y lugar de trabajo (FJ 6.º).

Además, tras la lectura de esta sentencia (y las demás dictadas sobre la materia), se es más consciente de que aún quedan abiertas otras cuestiones controvertidas que podrán ser ventiladas de futuro en sede judicial, como, por ejemplo, la posibilidad de que se planteen posibles supuestos de accidente *in itinere* en el marco del teletrabajo (cuando se ha optado por un modelo híbrido o mixto de trabajo presencial combinado con teletrabajo –previsto en particular para el empleo público, en el [art. 47 bis EBEP](#)– o, más peregrinamente, cuando la persona teletrabajadora se desplaza de piso, dentro del propio domicilio, para acudir a la zona donde tiene ubicada la oficina de teletrabajo) u otros supuestos fronterizos en los que concurren vida laboral y profesional, y que serán harto delicados de resolver.