

LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO: El infarto de miocardio sufrido por la persona teletrabajadora*

THE CONCEPT OF “WORK TIME” FOR THE PURPOSES OF CLASSIFYING AN WORK ACCIDENT: Myocardial infarction suffered by remote worker

Arturo Montesdeoca Suárez

Personal Investigador en Formación (PIF)

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

arturo.montesdeoca@ulpgc.es ORCID [0000-0002-1519-4923](https://orcid.org/0000-0002-1519-4923)

Recepción de trabajo: 11-04-2023 - Aceptación: 14-07-2023 - Publicado: 20-09-2023

Páginas: 207-223

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y POR ENFERMEDAD PROFESIONAL? ■ 3. UN BREVE ACERCAMIENTO AL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DEL ACCIDENTE LABORAL. ■ 4. LA CALIFICACIÓN DEL INFARTO SUFRIDO POR LA PERSONA TELETRABAJADORA COMO CONTINGENCIA LABORAL. ■ 5. HECHOS PROBADOS Y PLANTEAMIENTO DEL CASO. ■ 6. LA FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y EL FALLO JUDICIAL. ■ 7. CONCLUSIONES AL DEBATE SUSCITADO. ■ 8. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* Contrato predoctoral cofinanciado por la Consejería de Economía, Industria, Comercio y Conocimiento del Gobierno de Canarias y del Fondo Social Europeo.

El presente artículo se enmarca en las líneas de actuación del Grupo de Investigación de la Universidad de Alcalá, PID2020-112731RB-I00, la garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo.

RESUMEN

La STSJ de Madrid 89/2023 de 3 de febrero examina un supuesto controvertido, la calificación como accidente de trabajo del infarto de miocardio sufrido por una persona teletrabajadora en su domicilio. La controversia gira en torno al examen de las notas de laboralidad que integran el concepto “accidente de trabajo” y, concretamente, respecto a la presunción “tiempo de trabajo”. La persona trabajadora disponía de un horario flexible de trabajo que permitía iniciar la jornada laboral entre las 08:00 y las 10:00 y su jornada de trabajo se registraba con el encendido del ordenador. No obstante, el día de los hechos no se produjo dicho registro. Por tales motivos, la sala lo de social del TSJ de Madrid estima que no puede calificarse como accidente de trabajo la contingencia que causó el fallecimiento de la persona trabajadora porque no consta que se hubiera iniciado la jornada laboral tras revisar los datos del registro horario.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, accidente de trabajo, tiempo de trabajo, lugar de trabajo, seguridad social, contingencia, infarto.

ABSTRACT

The STSJ of Madrid 89/2023 of February 3 examines a controversial case, the classification as a work accident of a myocardial infarction suffered by a remote work at home. The controversy revolves around the examination of labor notes that integrate the concept “work accident” and, specifically, regarding the presumption “working time”. The worker had a flexible work schedule that allowed the workday to start between 08:00 and 10:00 and their workday was recorded by turning on the computer. However, on the day of the events, said record was not produced. For these reasons, the social chamber of the TSJ of Madrid considers that the contingency that caused the death of the worker cannot be classified as a work accident because there is no record that the working day had started after reviewing the data from the time record.

KEYWORDS: remote work, work accident, working time, workplace, social security, contingency, heart attack.

1. INTRODUCCIÓN

La implantación del teletrabajo en España era algo ya anunciado pero que no estaba entre las prioridades regulatorias hasta que llegó el confinamiento sanitario. Entre las diferentes causas por las que el teletrabajo no ha conseguido posicionarse fuertemente en nuestro país puede señalarse tanto las características del tejido productivo que imposibilita su adopción en determinados sectores profesionales como la cultura empresarial española "ampliamente forjada sobre la nota de presencialidad"¹.

De hecho, cabe señalar que, con anterioridad a la declaración del estado de alarma, en España sólo el 4,9 % del total de personas empleadas trabajaron de forma habitual desde casa frente a un 3,5 % que sólo lo hizo alguna vez. Estos datos arrojan una respuesta contundente, el 91,6 % nunca utilizó la opción del teletrabajo, lo que significa que prácticamente ha pasado desapercibida esta modalidad de prestación laboral.

Y una cuestión bien conocida puesto que ha sido examinada en profundidad por la doctrina es que tras la irrupción del Covid-19, el porcentaje de establecimientos que priorizó el desarrollo de la prestación laboral en modalidad de trabajo creció exponencialmente por estas razones de fuerza mayor. De hecho, se alcanzó una ocupación del 51,4 % de establecimientos que se acogieron a esta posibilidad. No obstante, en esta nueva etapa de normalización pandémica, se puede constatar un evidente retroceso en el teletrabajo puesto que ha descendido al 43,4 % de las empresas que optan por esta modalidad², desmontando las teorías de que alentaban un futuro distinto³.

Este hecho que nos sorprendió a todos requirió una respuesta legislativa precipitada y urgente a fin de regular todas las aristas que afectan al desarrollo de esta modalidad laboral. Desde el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, pasando al el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁴ y finalizando con la norma en vigor, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD).

1 Álvarez Cuesta, H., "Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia", *Revista Lan Harremanak*, núm 43, 2020, págs. 175-201.

2 Este retroceso puede tener causa en el abono de los gastos derivados del trabajo a distancia por el empresario, apostando por un modelo híbrido semipresencial abonando la figura del "trabajador en remoto". *Vid.*, un estudio en Cremades Chueca, O., "Teletrabajo asalariado no regular y compensación de gastos: una propuesta interpretativa y aplicativa integradora de su régimen jurídico", *Revista luslabor*, núm. 2, 2022, págs. 151-189.

3 López. L. (5 de marzo de 2021). Los datos lo demuestran: el teletrabajo ha llegado para quedarse. *El Mundo*. Recuperado de <https://ahoramascerca.elmundo.es/deslocalizacion/los-datos-lo-demuestran-el-teletrabajo-ha-llegado-para-quequedarse>

4 *Vid.*, un análisis exhaustivo de la norma en Gala Durán, C., "La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020", *Revista derecho de las relaciones laborales*, núm 11, 2020, págs. 1473-1493. Sierra Benítez, M., "¿Se mantiene el carácter preferente del trabajo a distancia en su nueva regulación?", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 5, núm. 2, 2020, págs. 8-10, De Las Heras García, A., "Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 452, 2020, págs. 171-193.

LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

La LTD ha sido objeto de crítica por la doctrina *iuslaboralista* porque el legislador no llevó a cabo una elaboración completa de la norma, de hecho, es palpable una regulación insuficiente en materias como la seguridad y salud e inexistente en el caso del régimen de protección de la seguridad social⁵. Y ello pese a que existen textos internacionales que han tratado esta temática con anterioridad a su entrada en vigor.

En primer lugar, el Convenio núm. 177 sobre el trabajo a domicilio que dispone en su art. 4 lo siguiente: “1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. 2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: (...) (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, (...) (e) la protección por regímenes legales de seguridad social”.

Y, en segundo lugar, la Recomendación sobre el trabajo a domicilio núm. 94 recoge en su art. 25 que “Los trabajadores a domicilio deberían recibir protección en materia de seguridad social. Esta protección podría otorgarse mediante: (a) la extensión de los regímenes existentes de seguridad social a los trabajadores a domicilio; (b) la adaptación de los regímenes de seguridad social para que amparen a los trabajadores a domicilio; o (c) la creación de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio”.

En el ámbito nacional, una mera referencia y de forma indirecta a esta cuestión, puede encontrarse en el contenido del art. 4.1 ya que se confirma que “las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que se sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional”. Por tanto, puede estarse de acuerdo en que la LTD no ha previsto ninguna previsión específica en materia de seguridad social para la modalidad del teletrabajo, más allá que la extensión del régimen general previsto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Esta cuestión no es de poca importancia, ya que se plantean serias dudas respecto a la acreditación de la presunción de tiempo y lugar de trabajo de la contingencia sufrida por la persona teletrabajadora⁶ a fin de la calificación del accidente de trabajo, ex art. 156 de la LGSS. De hecho, ya se están conociendo paulatinamente diversos pronunciamientos judiciales que, precisamente, estudian los parámetros legales que integran esta figura —el accidente de trabajo— en la modalidad

5 Poquet Catalá, R., El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. VI, núm. 2, 2021, pág. 177.

6 Selma Penalva, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Revista Temas Laborales*, núm. 134, 2016, pág. 142.

de teletrabajo. Por tales razones, una parte de la doctrina laboralista⁷ se está planteando si resulta lógico aplicar los mismos criterios jurisprudenciales elaborados para el trabajo presencial.

Por tanto, el objetivo de este trabajo consiste en analizar la reciente sentencia del TSJ de Madrid 89/2023 de 3 de febrero, en la que se aborda un caso de accidente de trabajo —infarto de miocardio— en la modalidad de teletrabajo. Y, concretamente, abordar qué criterio ha seguido el TSJ de Madrid en el análisis de la presunción de tiempo de trabajo a efectos de la calificación del accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente en materia de Seguridad Social. Todo ello a fin de valorar si la doctrina jurisprudencial consolidada en materia de accidente de trabajo en la modalidad presencial cuenta con la solvencia jurídica suficiente para abordar las particularidades del teletrabajo. O, si, por el contrario, resulta necesario una fórmula jurídica diferente y, por ende, específica para esta modalidad contractual que permita dar respuesta a estas cuestiones planteadas.

2. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y POR ENFERMEDAD PROFESIONAL?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), tiene entre sus objetivos “promover la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”, ex art. 2.1. Así, la finalidad que se pretende alcanzar es ofrecer un marco jurídico solvente que garantice la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. Este concepto, a tenor de lo dispuesto en el art. 4.4 LPRL, consiste en “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. Así mismo, puntualiza respecto a su gravedad, que deberá ser valorado “conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

Por otra parte, debe hacerse mención de otro importante concepto, “el daño derivado del trabajo”, entendiéndose como aquellas “enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo” ex art. 4.3 LPRL. En el análisis de este concepto, un sector de la doctrina ha señalado que puede interpretarse de forma amplia puesto que permite subsumir diferentes agresiones potenciales a la salud de las personas trabajadoras⁸. En definitiva, puede estarse de acuerdo en que un daño derivado del trabajo es “cualquier alteración física o psíquica que sufra la persona trabajadora como consecuencia de la prestación de servicios⁹”.

7 Gala Durán, C., “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales”, *Revista Iuslabor*, núm. 1, 2023, pág. 148.

8 Blasco Mayor, A., “Daños derivados del trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2001, pág. 178.

9 Ginnès I Fabrellas, A. (coord.) Luque Parra, M. y Peña Moncho, J., *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Aranzadi, Pamplona, 2022, pág. 116.

LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

En estos momentos puede llevarse a cabo un acercamiento a otro ámbito, la seguridad social, caracterizado por la acción protectora que “se concreta en medidas que concede el sistema para prevenir, reparar o superar el estado de necesidad derivado de la aparición de la contingencia prevista¹⁰”.

De conformidad con el art. 156.1 LGSS, estos daños se producen como consecuencia a una acción en el ecosistema laboral, el accidente de trabajo, denominado como “toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. A este respecto, la doctrina del TS ha señalado como accidente de trabajo “aquél en el que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre actividad profesional y padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación”. Y, siendo más precisos, comprendería no solo a los padecimientos ejercidos de forma súbita y violenta por un agente exterior en el cuerpo humano¹¹, sino que también a “las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo¹²”.

Por consiguiente, puede estarse de acuerdo con que existen diferencias entre ambos conceptos, es decir, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. De este modo, “mientras que el accidente de trabajo es consecuencia de un acontecimiento súbito y repentino, la enfermedad es fruto de un acontecimiento progresivo y diferido, en mayor o menor grado, en el tiempo¹³”. Por el contrario, la enfermedad profesional se manifiesta o exterioriza en un momento concreto, por cuanto se ha desarrollado “de forma silente e “insidiosa por la exposición del trabajador a determinadas sustancias, elementos o condiciones de trabajo¹⁴” a lo largo del tiempo.

En suma, corresponde analizar otro concepto más, la enfermedad del trabajo, que de acuerdo con el art. 156.2 e) LGSS, está integrada como un subtipo de accidente de trabajo, consideradas como aquellas “enfermedades, no incluidas en el apartado siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del contrato”. Mientras que, la enfermedad profesional, en virtud del art. 157 LGSS, será aquella “contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de

¹⁰ De Las Heras García, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2021, pág. 189.

¹¹ STS-Sala de lo Social 4762/1997 de 18 de junio de 1997.

¹² STS 8476/2013 de 18 de diciembre de 2013.

¹³ Zafra Mata, D., “La calificación del accidente de trabajo por el Tribunal Supremo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 124, 2016, pág. 146.

¹⁴ STS-Sala de lo Social 921/2017 de 22 de noviembre.

esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Las enfermedades profesionales a las que hace referencia el art. 157 LGSS se encuentran recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales que ha sido aprobado por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Además, la doctrina del TS ha reiterado en varias ocasiones la presunción “*iuris et iure*” de las enfermedades profesionales incluidas en la clasificación de enfermedades profesionales del Anexo I. Esta presunción es importante porque significa que “a diferencia del accidente del de trabajo respecto del que es necesaria la prueba del nexo causal para la calificación de laboralidad, tal prueba no se exige el trabajador en ningún caso en las enfermedades profesionales listadas¹⁵”.

Además, la presunción de laboralidad también se aplica ex art. 156.2 e) LGSS a las enfermedades profesionales. A este respecto, la STS 1213/1995 de 27 de diciembre señaló que “para desvirtuar la presunción de laboralidad de la enfermedad de trabajo surgida en tiempo y lugar de prestación de servicios la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal”. Por tanto, y de conformidad con la doctrina del TS, en el caso de que el accidente o enfermedad del trabajo se produzcan en tiempo y lugar de trabajo, existe una presunción “*ius tamtum*”¹⁶. Por lo tanto, a *sensu contrario*, cuando el accidente o enfermedad se materialice fuera del lugar y tiempo de trabajo, la carga de la prueba se traslada a la persona trabajadora a fin de demostrar la relación de causalidad con el trabajo.

3. UN BREVE ACERCAMIENTO AL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DEL ACCIDENTE LABORAL

El art. 156.3 LGSS señala a efectos de la calificación de la contingencia con carácter laboral, “salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”.

¹⁵ STS-Sala de lo Social 1333/1990 de 28 de enero, STS-Sala de lo Social 1720/1991 de 21 de octubre, STS-Sala de lo Social 2669/1991 de 25 de noviembre, STS-Sala de lo Social 2990/2004 de 14 de febrero, STS-Sala de lo Social 2579/2006 de 20 de diciembre.

¹⁶ STS Sala de lo Social 1374/1985 de 22 marzo 1985.

LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

De conformidad con el art. 7. c) de la Ley 10/2021, el horario de trabajo y, en su caso, las reglas de disponibilidad se encuentran recogidas como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia. Esta obligación viene recogida en virtud del art. 34.9 ET, fijando una obligación para el empresario de registro diario de jornada (horario de inicio y finalización de cada jornada). Y esta previsión, como se ha podido comprobar, ha sido incorporada específicamente en la Ley 10/2021 en el art. 14. En este punto es preciso señalar que el art. 13 reconoce el derecho al horario flexible; concretado en el acuerdo de trabajo a distancia con estricta observancia de los tiempos de disponibilidad obligatoria y normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

El binomio jurídico-laboral conformado por los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso siempre ha formado parte de una discusión tanto por la doctrina laboralista como por la jurisprudencia nacional y comunitaria¹⁷. Este debate ha pretendido ofrecer una respuesta seria y contundente a la extralimitación de los periodos máximos de la jornada de trabajo que inciden directamente en el disfrute del derecho al descanso de las personas trabajadoras y que, a su vez, habilita al disfrute de otros derechos fundamentales íntimamente conectados como la conciliación de la vida personal y familiar y el derecho a la salud.

Esta problemática se acentúa en este nuevo contexto de revolución industrial 4.0 que ha ocasionado una reformulación de las formas de organización y gestión de la prestación laboral. Precisamente, la presunción “tiempo de trabajo” plantea serios interrogantes para la modalidad de teletrabajo, especialmente, cuando existe un régimen de flexibilidad ex art. 13 de la Ley 10/2021. Un sector de la doctrina ha señalado que la presunción de laboralidad, pese a la flexibilidad, debería imperar por cuanto la persona trabajadora se encuentra en periodo de tiempo de trabajo. Así, precisan que debería ser la persona trabajadora quien acreditase que se encontraba en tiempo de trabajo al momento de sufrir tal lesión¹⁸.

Por otro lado, existe una tesis por la que se defiende que “el tiempo de trabajo a efectos de la presunción de accidente de trabajo vendrá determinado por los tiempos reales de conexión y no por lo establecido formalmente¹⁹”. A este respecto, se puntualiza que los parámetros de jornada de trabajo y régimen de disponibilidad insertos en el acuerdo de trabajo a distancia no constituyen un límite infranqueable a efectos de la presunción de accidente de trabajo.

17 En este sentido, resulta de interés el análisis que se ha efectuado a nivel comunitario sobre esta materia de vital importancia para el sistema de relaciones laborales. Por ejemplo, en la STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto *Tyco*, STJUE de 7 de septiembre de 2016, asunto *Commission versus United Kingdom*, STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto *Ville de Nivelles*, STJUE de 28 de octubre de 2021, asunto *BX versus Unitatea Administrativ Teritorială*, STJUE de 9 de marzo de 2021 (C-580/19 y C-344/19) y STJUE de 11 de noviembre de 2021 (C-214/20).

18 Ginés I Fabrellas, A. (coord.) Luque Parra, M. y Peña Moncho, J. *Teletrabajo. ob. cit.*, pág. 128. A este respecto hay quienes plantean que sería recomendable que la persona trabajadora “comunique la incidencia lo más rápido y fiable posible a la empresa y a los órganos correspondientes de la Seguridad Social”. *Vid.*, Mella Méndez, L., “Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia”, en Rodríguez-Piñero Royo, M. Todoli Signes, A. *Trabajo a distancia y Teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 200.

19 Muñoz Ruiz, A.B., Martín-Pozuelo López, A. y Todoli Signes, A., “Salud mental, desconexión digital y teletrabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales”, *Resumen ejecutivo – Generalitat Valenciana, Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball, UGT País Valencià y Universitat de València*, 2023, pág. 8.

Por el contrario, otra parte de la doctrina considera que la persona trabajadora debería ser la que acreditase la relación de causalidad entre el accidente y el trabajo, ya que en caso de duda se resuelve a su favor en virtud del principio “*pro operario*”²⁰.

No obstante, y en aras de ofrecer algo de luz a este sugerente debate, la STSJ de Cataluña 6963/2021 de 14 de abril, ha concluido que “el hecho de no cumplir por el empresario su obligación de registro horario supone, conforme a las reglas de la carga de la prueba (art. 217.7 LEC), la existencia de una presunción a favor de la persona trabajadora, considerándose suficiente que se aporte un indicio de prueba de la realización de las horas extraordinarias”. Asimismo, la SAN 144/2019 de 10 de diciembre señaló que el registro de jornada es una herramienta útil, entre otras, para dar “cumplimiento por parte del empresario de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales relativas a la ordenación del tiempo de trabajo, en garantía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras (art. 4 d) ET)”.

Por tanto, la empresa debe dar cumplimiento a esta obligación legal a fin de implantar un mecanismo de registro horario solvente y objetivo con el trabajo a distancia o teletrabajo. Además, será la empresa la que deberá desvirtuar esta presunción en su contra y, la persona trabajadora, podrá valerse de cualquier medio de prueba reconocido en derecho. Esta actuación será a efectos de una doble finalidad consecutiva; la calificación de tiempo de trabajo y, por ende, de la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo.

No obstante, se estima conveniente determinar correctamente en el acuerdo de trabajo a distancia el horario de trabajo y los tiempos de disponibilidad a efectos de evitar posibles desencuentros en esta materia. Y, será vital en este sentido, la elección de un correcto y óptimo sistema de registro de jornada que permita acreditar, en caso de duda, esta presunción de tiempo de trabajo.

4. LA CALIFICACIÓN DEL INFARTO SUFRIDO POR LA PERSONA TELETRABAJADORA COMO CONTINGENCIA LABORAL

El estudio de la contingencia aquí examinada, el infarto de miocardio, en la jurisprudencia del TS se caracteriza por ser muy amplia²¹. Así, ha indicado en varias ocasiones que la interpretación del art. 156.1 LGSS las “lesiones cardíacas no son por sí mismas extrañas a las relaciones causales de

20 THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, Consejo Económico y Social – Colección Estudios, 2000, p. 256. Sierra Benítez, E.M., “La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo”, en Villalba Sánchez, A. y Mella Méndez, L. *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pág. 227.

21 Entre otras, STS-Sala de lo Social 8476/2013 de 18 de diciembre

LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

carácter laboral²²”. A este respecto, la doctrina ha señalado que el resultado directo de la interpretación flexible del art. 156.1 LGSS efectuada por la Sala de lo Social del TS se ha materializado en la calificación del infarto de miocardio como accidente de trabajo²³.

En suma, la STS 8879/2007 de 27 de septiembre ha puntualizado que, para la calificación del infarto de miocardio como accidente de trabajo, deben observarse los siguientes criterios:

La presunción *iuris tamtum* ex art. 156.3 LGSS, se extiende “no solo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo”.

La destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad requiere probar la “falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado (...) bien porque su propia naturaleza descarta o excluye la acción del trabajo como factor determinante o desencadenante, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal”.

La presunción de laboral no queda excluida pese a que “el trabajador padeciera la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo”. Siendo el criterio relevante, “la acción del trabajo como factor desencadenante de una crisis”.

No obstante, pueden distinguirse supuestos que se producen en tiempo de trabajo y fuera de tiempo de trabajo, así como aquellos cuyos síntomas debutan en tiempo y lugar de trabajo, pero la lesión se materializa en otros espacios de tiempo²⁴.

Además, la STS 1945/2004 de 20 de diciembre se ha mostrado muy estricta en su interpretación “tiempo de trabajo”, por cuanto ha entendido que “el término legal «tiempo de trabajo» contiene una significación más concreta, equivalente a la del artículo 34.5 ET referida a la necesidad de que el operario se encuentre en su puesto de trabajo, en el que se presume que se ha comenzado a realizar algún tipo de actividad o esfuerzo —físico o intelectual— que determina una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo y por ello opera la presunción analizada”. Negando, en cualquier caso, que se trate de una interpretación basada en un “rigorismo excesivo” puesto que en la delimitación de la presunción legal requiere deben observarse límites bien definidos para alcanzar la ansiada seguridad jurídica.

22 STS-Sala de lo Social 8569/2003 de 6 de octubre, STS-Sala de lo Social 8367/2006 de 20 de noviembre, STS-Sala de lo Social 9215/2006 de 22 de noviembre, STS-Sala de lo Social 1810/2008 de 20 de octubre, STS-Sala de lo Social 7608/2009 de 20 de octubre, STS-Sala de lo Social 60/2011 de 22 de diciembre, STS-Sala de lo Social 10305/2012 de 4 de octubre.

23 Poquet Catalá, R., “El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo”, *ob. cit.*, pág. 164.

24 *Vid.*, un estudio en amplitud en Cuadros Garrido, M.E., *Ocasionalidad y presunción en el accidente de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2022, págs. 95-100.

LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

En consecuencia, se ha comprobado que la calificación del infarto como contingencia laboral exige una interpretación muy exhaustiva de los elementos que configuran el concepto de accidente de trabajo. De hecho, ya se cuenta con varios pronunciamientos en los que se analiza, precisamente, la distinción de la contingencia, el infarto de miocardio, por la persona trabajadora que viene realizando la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo.

En primer lugar, la STSJ de País Vasco 2053/2020 de 15 de septiembre. En cuanto a los hechos probados, la persona trabajadora realizaba funciones de comercial, su jornada laboral comenzaba a las 08:00 horas y buena parte de sus funciones las realizaba en su domicilio en modalidad de teletrabajo ya que no contaba con oficina física. Además, debe señalarse que la persona trabajadora tenía antecedentes relacionados con la contingencia sufrida —infarto agudo de miocardio— y que le causó el fallecimiento. El desafortunado suceso tuvo lugar a las 08:30 horas, momento en el que se encontraba en su domicilio realizando funciones.

En primera instancia el Juzgado de lo Social desestimó calificar la petición de la parte actora frente al INSS, TGSS y las Mutuas como accidente de trabajo. Sin embargo, el TSJ se muestra contrario a esta tesis al señalar que constituye un “hecho súbito que se desencadena en tiempo y lugar de trabajo”.

A criterio del TSJ, la presunción de lugar de trabajo se justifica en el sentido de que consta probado de que la persona trabajadora no contaba con espacios físicos y, por tales circunstancias, desarrollaba parte de su jornada laboral en su domicilio particular. Y ello pese a que la actividad no fuera calificada como “preponderante” a efectos del antiguo art. 13 ET. Por otro lado, considera que los antecedentes cardíacos no son motivo suficiente para “destruir la presunción” y, por ende, la “calificación de accidente de trabajo, pues la crisis se ha desencadenado en tiempo y lugar de trabajo, sin que se pueda excluir la intervención del trabajo como factor desencadenante de la misma”.

En suma, esta presunción *iuris tantum* ex art. 156.3 LGSS no ha sido desvirtuada por la Mutua. Por tales motivos, el TSJ calificó la contingencia sufrida, el infarto de miocardio, como accidente de trabajo ya que se ha justificado y argumentado las presunciones de lugar y tiempo de trabajo.

En segundo lugar, otra situación similar puede encontrarse en la STSJ de Aragón 875/2022 de 18 de enero. De conformidad con los hechos probados, la persona trabajadora desempeñaba sus funciones como profesora de un centro escolar en modalidad de teletrabajo tras la irrupción del COVID-19. La jornada de trabajo era de carácter flexible para permitir que la persona trabajadora pudiera compaginar sus laborales profesionales y familiares.

El día de los hechos, el 4 de junio de 2020, la persona trabajadora previamente a la celebración de una reunión online a las 12:00 horas, le comunicó a un compañero de trabajo sus dolencias en brazo y espalda. La reunión finalizó a las 14:05 y entorno a las 14:43, un familiar de la persona trabajadora tuvo que solicitar un servicio al 112 porque se encontró indispuesta. No debe pasarse por alto un dato importante, y es que, durante las 24 horas previas al suceso, la persona trabajadora padeció “tres episodios de dolor torácico opresivo no irradiado de menor intensidad” que achacó a su artritis reumatoide.

El procedimiento en primera instancia ante el Juzgado de lo Social de Huesca tuvo como resultado la estimación de la demanda frente a las entidades INSS, TGSS, empresa y Mutua respecto a la calificación de la contingencia como incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

En suplicación, el TSJ consideró que la presunción de laboralidad ex art. 156.3 LGSS en supuestos de infarto cardiaco debe aplicarse con independencia de que la persona trabajadora manifieste “indicios o síntomas previos del infarto acaecido durante la jornada laboral, o a continuación de la misma”. A este respecto, de conformidad con la doctrina del TS (STS 644/2015 de 8 de marzo), no constituye impedimento el hecho de que la persona trabajadora “venga padeciendo con anterioridad una dolencia sujeta a tratamiento médico”. Ya que “es la crisis y no la docencia previa la que hay que tener en cuenta a efectos de protección”.

En conclusión, a juicio del TSJ, el infarto padecido por la persona trabajadora se produjo en tiempo y lugar de trabajo en tanto en cuanto la dolencia se manifestó durante la jornada laboral y se materializó minutos después de acabar la reunión. Por tanto, no se aprecia una ruptura del nexo causal siendo la acción del trabajo el factor desencadenante de la crisis.

5. HECHOS PROBADOS Y PLANTEAMIENTO DEL CASO

En cuanto a los hechos probados, la persona trabajadora prestaba sus servicios para la empresa Mercados y Análisis S.A., como responsable de equipos en modalidad de teletrabajo en su domicilio, de acuerdo con lo pactado con la empresa.

La jornada laboral se desarrollaba en horario de 09:00-18:00 horas y los viernes de 09:00-16:20 horas. Y, respecto al horario de inicio/finalización de la jornada laboral, se determinó un régimen de flexibilidad, de tal forma que podía comenzar una hora antes y una hora después de las 09:00 horas. Con carácter general, la persona trabajadora comenzaba regularmente —de acuerdo con los registros de jornada del último mes— su jornada a las 09:00 horas sin realizar ningún apunte o registro sobre la pausa para comida puesto que el sistema descontaba de forma automática 1 hora.

El día 4 de febrero de 2021, la persona trabajadora sufrió un infarto en su domicilio, siendo la principal causa de su fallecimiento. La autopsia elaborada por el Instituto de Medicina legal y Ciencias Forenses de Madrid certificó que la causa de la muerte fue debida a una “isquemia de miocardio (coronariopatía severa), a las 09:40 horas de dicho día. Sin embargo, no consta tras su revisión, que la persona trabajadora en este día donde sufrió la contingencia se conectase al sistema por lo que se deja entrever que nunca llegó a comenzar su jornada laboral.

Entre otros datos de relevancia que pudieran afectar al resultado del fallo, no se ha acreditado que la persona trabajadora realizase el día de los hechos (el 4 de febrero) ningún tipo de llamada o comunicación, que existiera una carga o nivel de trabajo significativa, excesos de jornada verificados por el registro en las fechas previas al fallecimiento ni tan siquiera que existieran antecedentes

médicos de “riesgo directo o potencial inherente al puesto de trabajo que pudiera llegar a derivar en esta situación y que pudiera ser prevenido”.

6. LA FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y EL FALLO JUDICIAL

El TSJ de Madrid examina el primer motivo de suplicación, ex art. 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por el que se pretende añadir un nuevo hecho probado. El objetivo por la parte recurrente consiste en demostrar una rutina habitual, en concreto, que el Sr. Carmelo registró durante todos días del mes de enero el inicio de su jornada a las nueve de la mañana. Sin embargo, el TSJ estima que este hecho no es exacto y no se refleja “documentalmente dicho horario”. En todo caso, podrá aceptarse que “empezó a trabajar cerca de esa hora todos los días de ese mes y nunca antes”.

En cuanto al último motivo de suplicación, a tenor del art. 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se invoca la infracción del art. 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el art. 386.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

A este respecto, la parte actora defiende la calificación de la contingencia sufrida por el Sr. Carmelo —infarto de miocardio— causante de su muerte, como contingencia de accidente de trabajo. Su argumentación se centra en desgranar las presunciones que integran la calificación de accidente de trabajo, lugar y tiempo de trabajo. En primer lugar y respecto al lugar de trabajo, la persona trabajadora realizaba sus funciones en modalidad de teletrabajo, por tanto, su domicilio constituía su lugar de trabajo o centro de trabajo habitual. Además, se muestra bastante crítico con la argumentación que efectuó la resolución de instancia al descartar que la calificación de la contingencia tuviera lugar en zona de trabajo, ya que se materializó en el baño de su domicilio —lugar del fallecimiento²⁵—.

Por otro lado, sostiene que se ha llevado a cabo una interpretación muy rígida de la presunción de tiempo de trabajo; la falta de registro de jornada el día de los hechos no es motivo suficiente para descartar la calificación de la contingencia como accidente de trabajo. Para justificar este argumento, se apoya en la rutina habitual seguida por la persona trabajadora en el mes anterior a los hechos.

En los datos del registro de jornada se puede comprobar que inició la jornada laboral periódicamente a las nueve de la mañana, sin hacer uso de la flexibilidad laboral que disponía. Y, en suma, que la razón principal por la que la persona trabajadora no registró el inicio de la jornada laboral el día de los hechos fue el padecimiento del “ataque al corazón cuando se encontraba en su mesa de trabajo y a punto de conectarse”.

²⁵ STS-Sala de lo Social de 22 de diciembre de 2010.

LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Por lo tanto, concluye que existe una relación o nexo de causalidad que permite acreditar la presunción de tiempo de trabajo; la “súbita irrupción de la dolencia” fue la causa de no iniciar y fichar el inicio de la jornada laboral.

El TSJ se preocupa por dejar claro que no resulta positivo efectuar una “interpretación mecanicista y estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo”. Efectivamente, se refiere a constreñir la interpretación del lugar de trabajo al espacio físico determinado por la mesa y la silla que utiliza la persona teletrabajadora. Y, además, entiende que pueden producirse situaciones en las que podría calificarse la contingencia como laboral sin desvirtuar la presunción de lugar de trabajo porque “la lógica interpretativa impondría como laboral”. Se está refiriendo a situaciones ya analizadas, por ejemplo, cuando la persona trabajadora sufre una caída cuando acude al baño o en otra dependencia de su domicilio para servirse agua y/o producto alimenticio. Hasta incluso, en una situación como la que aquí se analiza, cuando la contingencia se sufre en el baño no sería una circunstancia para excluir la nota de laboralidad.

Sin embargo, respecto a la presunción de tiempo de trabajo sí se muestra contrario a llevar a cabo una interpretación tan amplia y que para su análisis reivindica que es preciso remitirse a los hechos probados. Así, el registro de jornada horaria de la persona trabajadora se configuró a través del encendido del ordenador, siendo un “elemento clave a efectos de inicio de su jornada”. La persona trabajadora contaba con un acuerdo de flexibilidad horaria, de esta forma, podía iniciar su jornada laboral entre las 08:00 y las 10:00 horas. Por lo que, a tenor de lo descrito, la contingencia sufrida se produjo a las 09:40 horas, momento en el que aún no había registrado su ni tampoco estaba obligado a iniciar su jornada laboral.

El TSJ concluye que no es posible aceptar la tesis de la parte actora por la que pretende probar una rutina continuada por la persona trabajadora respecto al registro de su jornada en una hora concreta, las 09:00 horas. Esta posibilidad la descarta al señalar que “la conducta observada en un mes concreto por mucho que fuera el anterior, no es suficiente para demostrar la habitualidad pretendida”. En suma, la presunción de tiempo de trabajo no puede prosperar ya que las siguientes hipótesis no pueden corroborarse por falta de pruebas:

- a. Se desconocen “las concretas circunstancias que se dieron el día 4 y si el infarto fue precedido de síntomas de la suficiente relevancia como para impedirle iniciar la jornada con anterioridad”.
- b. No puede afirmarse “que ya sentado en la mesa de trabajo tuviera que abandonarla para dirigirse al baño e intentar recuperarse de lo que fuera un decaimiento transitorio”.
- c. Y tampoco que “se hubieran producido especiales incrementos en la carga de trabajo y/o excesos de jornadas en fechas cercanas (...) que a su vez generasen específicas situaciones de estrés”.

Entonces, a tenor de los argumentos esgrimidos, no prospera el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora y se desestima la calificación de la contingencia sufrida como accidente de trabajo.

7. CONCLUSIONES AL DEBATE SUSCITADO

La calificación del infarto de miocardio como accidente de trabajo plantea una serie de dificultades que se engrandecen en la modalidad del teletrabajo, y la explicación se resume a la acreditación de la presunción lugar y tiempo de trabajo ex art. 151.3 LGSS.

La LTD no ha incluido ningún tipo de precepto que referencie expresamente el régimen de protección social para las personas teletrabajadoras. Por tales razones, esta problemática se ha comenado a resolver —caso a caso— con la aplicación directa de la doctrina elaborada por el TS para situaciones materializadas en una relación laboral tradicional, es decir, con carácter presencial.

En cuanto a la presunción “lugar de trabajo” sí existe un cierto consenso tanto doctrinal como jurisprudencial respecto a una interpretación amplia de este ámbito. No obstante, la presunción “tiempo de trabajo” genera serias dudas e interpretaciones a efectos su concreción, es decir, la determinación de un criterio objetivo que permita discernir su aplicación.

El TS en la interpretación de la presunción “tiempo de trabajo” a efectos de la calificación del infarto de miocardio como accidente laboral, ha mantenido un criterio sumamente estricto. Se apoya en la interpretación del art. 34.5 ET determinando dos requisitos; el primero, la lesión debe producirse cuando la persona trabajadora se encuentra en su puesto de trabajo; el segundo, que además la persona trabajadora comience la actividad o esfuerzo (físico o intelectual).

Conforme a lo anterior, el sentido del fallo del TSJ de Madrid se amolda al criterio asentado por el TS, esto es, una aplicación estricta de la presunción “tiempo de trabajo” que impediría aplicar la presunción *iuris tamtum* ex art. 156.3 LGSS. En definitiva, el fichaje de la jornada opera como criterio objetivo y límite a efectos de dotar de mayor seguridad jurídica la calificación de accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo. Una actuación que, *a priori*, realza el protagonismo del registro de jornada como herramienta objetiva, que trasmite información fehaciente y computa de forma efectiva la jornada laboral en esta modalidad contractual²⁶. Y, además, a efectos de constituir prueba suficiente sobre la lesión materializada en tiempo de trabajo y que acredita el carácter laboral de la contingencia.

En conclusión, se comparte con la doctrina la necesidad de efectuar una reforma de la LTD que prevea una previsión específica sobre las particularidades que envuelven al accidente de trabajo en esta modalidad telemática. Una actuación que se justifica puesto que en esta modalidad —y como se representa en el caso examinado— la flexibilidad de la jornada plantea serios interrogantes en cuanto a la interpretación de la presunción “tiempo de trabajo”.

²⁶ López Ahumada, J.E., *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022, pág. 197.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Revista Lan Harremnak*, núm. 43, 2020.
- Blasco Mayor, A., “Daños derivados del trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2001.
- Cuadros Garrido, Ma. E., *Ocasionalidad y presunción en el accidente de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2022.
- Cremades Chueca, O., “Teletrabajo asalariado no regular y compensación de gastos: una propuesta interpretativa y aplicativa integradora de su régimen jurídico”, *Revista Iuslabor*, núm. 2, 2022.
- De Las Heras García, A., “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 452, 2020.
- De Las Heras García, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo. análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2021.
- Gala Durán, C., “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020”, *Revista derecho de las relaciones laborales*, núm 11, 2020.
- Gala Durán, C., “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales”, *Revista Iuslabor*, núm. 1, 2023.
- Ginnès I Fabrellas, A. (coord.) Luque Parra, M. y Peña Moncho, J., *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Aranzadi, Pamplona, 2022.
- López Ahumada, J. E., *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022.
- Mella Méndez, L., “Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia”, en Rodríguez-Piñero Royo, M. Todolí Signes, A., *Trabajo a distancia y Teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Pamplona, 2021.
- Muñoz Ruiz, A. B., Martín-Pozuelo López, A. Todolí Signes, A., “Salud mental, desconexión digital y teletrabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales”, *Resumen ejecutivo – Generalitat Valenciana, Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball, UGT País Valencià y Universitat de València*, 2023.
- Poquet Catalá, R., “El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. VI, núm. 2, 2021.
- Selma Penalva, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Revista Temas Laborales*, núm. 134, 2016.
- Sierra Benítez, M., “¿Se mantiene el carácter preferente del trabajo a distancia en su nueva regulación?”, *E-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 5, núm. 2, 2020.

LA PRESUNCIÓN “TIEMPO DE TRABAJO” A EFECTOS DE LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Sierra Benítez, E. M., “La retribución, suspensión y extinción en el teletrabajo, en Villalba Sánchez, A. y Mella Méndez, L., *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Aranzadi, Pamplona, 2021.

Thibault Aranda, J., *El teletrabajo*, Consejo Económico y Social – Colección Estudios, 2000.

Zafra Mata, D., “La calificación del accidente de trabajo por el Tribunal Supremo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 124, 2016.