

### **Infarto de miocardio en el domicilio de la persona teletrabajadora offline: carga de la prueba de la causalidad laboral.**

**José Fernando Lousada Arochena**

*Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia. Profesor asociado de la Universidad de Coruña.*

**Resumen:** *Uno de los problemas más trascendentes desde la perspectiva de la Seguridad Social que presenta el teletrabajo es el relativo a la calificación de los accidentes producidos en el domicilio de la persona trabajadora y la carga de la prueba de su laboralidad. La Sentencia comentada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictada en Pleno, se enfrenta a esta cuestión y la resuelve desde una doble perspectiva. Por un lado, se establecen unas reglas generales sobre la carga de la prueba según si el teletrabajo es on line o es off line que permiten diseñar un marco general de seguridad jurídica. Por otro lado, se destaca la necesidad de flexibilizar esas reglas generales cuando el teletrabajo es off line con horario flexible y concurriendo otras circunstancias constitutivas de indicios razonables de laboralidad: ante la duda razonable, se aplica un principio pro accidentado.*

**Palabras clave:** *Teletrabajo off line. Accidente de trabajo.*

**Abstract:** *One of the most significant problems from a Social Security perspective presented by teleworking is the classification of accidents occurring at the employee's home and the burden of proof regarding their work-related nature. The Supreme Court's Social Chamber ruling, issued by the full court, addresses this issue and resolves it from two perspectives. On the one hand, it establishes general rules on the burden of proof depending on whether teleworking is online or offline, thus creating a general framework of legal certainty. On the other hand, it highlights the need to make these general rules more flexible when teleworking is offline with flexible hours and other circumstances exist that constitute reasonable grounds to suspect employment: in cases of reasonable doubt, a pro-accident principle is applied.*

**Keywords:** *Offline teleworking. Workplace accident.*

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00747](https://doi.org/10.55104/RJL_00747)

**ECLIS:** *ECLI:ES:TS:2026:1950*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



## I. Introducción

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia no contiene ninguna referencia específica a la Seguridad Social, por lo que se debe entender que a las personas teletrabajadoras se les debe aplicar la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo en igualdad de condiciones. Ahora bien, en no pocas ocasiones las normas de seguridad social necesitarán adaptaciones a las peculiaridades de este modelo de trabajo.

Una de esas ocasiones es la calificación de las contingencias como profesionales de las que derivan las prestaciones, en particular cuando el teletrabajo se desarrolle en el propio domicilio de la persona teletrabajadora. A esta situación se enfrenta la sentencia objeto de comentario emanada de la Sala Social del Tribunal Supremo, dictada en Pleno.

En concreto, el problema que se plantea se circunscribe a determinar en el ámbito de una prestación laboral en modalidad de teletrabajo *offline*, con horario flexible, si el infarto de miocardio ocurrido en el propio domicilio de la trabajadora tiene el carácter de accidente de trabajo al haberse producido en dicho lugar y mientras se desempeñaba el mismo.

Lo que está en juego es la aplicación de la presunción de la laboralidad del artículo 156.3 LGSS: «Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo».

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo, Sala de lo Social reunida en Sala General.

**Número de resolución judicial y fecha:** 444/2026, 23/04/2026

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Recurso de casación para la unificación de doctrina 2505/2024.

**ECLI:ES:TS:2026:1950.**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

**Votos Particulares:** carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

### 1. Los hechos relevantes del caso litigioso

La trabajadora prestaba sus servicios para la empresa como técnico administrativo senior, con una antigüedad desde el 1 de noviembre de 2010. Su jornada laboral en invierno era de 42,5 horas semanales, y prestaba servicios en la modalidad de teletrabajo los lunes, miércoles y viernes en su domicilio sito en Madrid, con un horario flexible entre las 9:00 y las 19:00 horas. Disponía de una hora para comer, sin que estuviera previamente fijada.

El 21 de febrero de 2022, la trabajadora fue encontrada muerta en su domicilio por su hijo alrededor de las 20:00 horas, presentando rigidez. La autopsia determinó que la causa de la muerte fue un shock cardiogénico por infarto agudo de miocardio, compatible con muerte natural ocurrida sobre las 15:00 horas. También constató que la trabajadora tenía el estómago vacío y que no presentaba lesiones cardíacas significativas previas.

Según la aplicación informática correspondiente a la semana del 16 al 28 de febrero de 2022, la trabajadora habría realizado el lunes 21, un total de 9 horas de trabajo, dentro de la previsión semanal de 33,5 horas. No se aportó el registro horario detallado, que debía incluir hora de inicio, fin de jornada y duración del descanso. Según las condiciones del trabajo, el documento de control de actividad sería facilitado por la empresa a la trabajadora.

## **2. Antecedentes Procesales**

Con estos datos, la pareja de hecho de la trabajadora fallecida reclamó prestaciones por muerte o supervivencia derivadas de la contingencia de accidente de trabajo.

La sentencia de instancia condenó a la Mutua al pago de la prestación por muerte y supervivencia derivada de accidente de trabajo. Aplicó la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la LGSS. Se razonaba que, aunque dada la flexibilidad de horario no hay modo de saber si la trabajadora estaba o no en tiempo de trabajo en el momento del fallecimiento, sin embargo, el resultado de la autopsia señalaba que la trabajadora tenía el estómago vacío, lo que constituía un indicio de que podía encontrarse todavía trabajando.

Pero la mutua recurrió y la sentencia de suplicación revocó la sentencia de instancia al apreciar ciertas incoherencias con relación a ciertos datos, lo que le llevó a considerar que no se acreditó que el fallecimiento sucediera durante tiempo de trabajo efectivo.

## **IV. Posición de las partes**

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal del demandante, recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, sentencia núm. 20/2022 de 18 de enero, dictada en Autos 875/2021.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a las partes recurridas para que formalizaran su impugnación, lo que efectivamente hicieron la representación procesal del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de la Tesorería General de la Seguridad Social y la representación procesal de la mutua colaboradora.

Evacuado el trámite de impugnación, paso todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente.

## **V. Normativa aplicable al caso**

- Ley General de la Seguridad Social, artículo 156, apartado 3: «Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo».

- Estatuto de los Trabajadores, artículo 34, apartado 9: «La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo».

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, artículo 7 («será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente: ... c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad. d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial. f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia. h) Medios de control empresarial de la actividad»), artículo 13 («de conformidad con los términos establecidos en el

acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido», y artículo 14 («el sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada»).

## VI. Doctrina básica

La sentencia hace una distinción básica a la hora de distribuir la carga de la prueba:

- Si la empresa concreta el espacio físico (en el caso, el domicilio) y el horario de trabajo es *online* (esto es, en conexión directa con un sistema central), la carga de la prueba de estos dos elementos corresponderá al empresario, puesto que están dentro del ámbito de dominio y decisión. Es así porque puede utilizar medios electrónicos o informáticos que determinen y precisen el control horario.
- En cambio, cuando el trabajo pueda desarrollarse *offline* (sin conexión o fuera de Internet), la posibilidad de control empresarial está inhabilitada y, si el horario está indeterminado, corresponderá al trabajador, en principio (y subrayamos esta precisión), la carga de probar que el accidente se produjo en tiempo de trabajo.

Después de apuntar esta distinción básica, la sentencia de inmediato introduce ciertas matizaciones que singularizan el caso y le llevan a una solución diferente a la apuntada «en principio» en orden a la carga de la prueba en los supuestos de teletrabajo sin conexión (véase «Pasajes decisivos», donde reproducimos estos razonamientos de la sentencia).

Con lo cual, la doctrina básica extraíble de la sentencia tanto es que en los supuestos de teletrabajo sin conexión corresponderá al trabajador la carga de probar que el accidente se produjo en tiempo de trabajo, como que esa aseveración es solo «en principio», pudiendo existir elementos para alcanzar una solución diferente, como en efecto los hay en el caso porque se plantean dudas razonables que la sentencia resuelve en clave pro accidentado.

## VII. Parte dispositiva

1.º Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Doña XXX ... 2.º Casar y anular la sentencia núm. 240/2024 de 27 de marzo dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 529/2023. 3.º Resolver el debate suscitado en suplicación desestimando el recurso de tal índole interpuesto por la Mutua Fremap, Mutua colaboradora con la Seguridad Social núm. 61 ... contra la sentencia núm. 53/2023 de 27 de febrero dictada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid (autos 836/2022). 4.º Confirmar, y declarar firme, la sentencia núm. 53/2023 de 27 de febrero dictada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid (autos 836/2022) en virtud de demanda deducida por el recurrente frente al INSS, la Tesorería General de la Seguridad Social y la empresa Accenture Outsourcing Serviles S.A.U, sobre seguridad social. 5.º Imponer a la recurrente en suplicación las costas, en cuantía de 800 euros. 6.º No procede hacer pronunciamiento sobre costas en el presente recurso ...».

## VIII. Pasajes decisivos

«Pues bien, aunque la modalidad prestacional en teletrabajo de la causante esté más cercana al modelo sin conexión que al “online”, sin embargo, lo que en un principio pudiera determinar la carga de la prueba del hecho base cualificado del

tiempo de trabajo en la trabajadora (en el caso, a los familiares que reclaman las prestaciones por muerte y supervivencia), hay que tener presente que si bien ésta tenía una jornada semanal y diaria determinadas, la flexibilidad horaria venía atenuada lo que juega a favor de la teletrabajadora si interrelacionamos varios datos objetivos:

a) La hora del fallecimiento (15:00 horas).

b) La trabajadora disponía de una hora para comer, sin que ésta estuviera previamente fijada por la empresa. La autopsia revela que la trabajadora tenía el estómago vacío.

c) Con relación a las condiciones del trabajo, constan en el hecho probado primero de la sentencia de instancia, que el documento de control de la actividad sería facilitado por la empresa al trabajador.

d) Conforme al registro informático aportado, no hay constancia de que la trabajadora hubiera iniciado, a las 15:00 horas, un período de descanso (incluida la pausa para comer) ni de que hubiera finalizado su jornada antes de esa hora.

Con estos antecedentes, la flexibilidad horaria que regía la relación de trabajo no debe perjudicar a la trabajadora. Recalquemos que la trabajadora disponía de una hora para comer en régimen flexible. En este caso, y a la vista de las circunstancias expuestas, la sentencia recurrida aprecia un indebido desplazamiento de la carga probatoria del hecho base cualificado referente al tiempo de trabajo cuando la hace recaer en la trabajadora (y en el proceso, en familiares sucesores), ante una situación de duda razonable.

El tiempo de trabajo presenta en el supuesto examinado un contorno impreciso que no puede ir en contra de quien, como la trabajadora, presta servicios en teletrabajo, con horario determinado y con una flexibilidad muy atenuada, jugando a su favor elementos determinantes que llevan a concluir que no consta que a las 15:00 horas estuviera descansando ni, mucho menos, que hubiera comido.

Era la empresa y, en su caso, la Mutua de Accidentes, la que debían demostrar, mediante un control de la actividad laboral, que la trabajadora había terminado su jornada a las 15:00 horas o que había iniciado a esa hora la pausa para comer. No consta ni lo uno ni lo otro. Tampoco hay constancia de que la trabajadora comiera habitualmente a una hora determinada. Por otra parte, no hay rastro documental, conforme al hecho probado 1.º de la sentencia de instancia, de que, con relación a las condiciones del trabajo, el documento de control de la actividad fuera facilitado por la empresa a la trabajadora.

En cambio, sí que está acreditado que falleció con el estómago vacío, indicio que, vinculado a los antecedentes expuestos, permite afirmar la cumplida acreditación del hecho base cualificado de que la trabajadora estaba en tiempo de trabajo, y que a su vez aboca a la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS a los efectos de presumir la existencia de accidente de trabajo».

## **IX. Comentario**

Aunque a las personas teletrabajadoras se les debe aplicar la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo en igualdad de condiciones con las personas trabajadoras sedentarias, en no pocas ocasiones esas normas necesitan una adaptación a las peculiaridades propias del teletrabajo y, como la LTD no contiene ninguna referencia a la Seguridad Social, esa labor de adaptación correrá a cargo de los Tribunales de Justicia.

Una de esas ocasiones en que la adaptación es necesaria es con ocasión de la calificación profesional de las contingencias, en particular los accidentes de trabajo. Incluso son los casos típicos en que la adaptación es necesaria. Resulta esto fácil de entender.

Por un lado, el lugar de acaecimiento del accidente es un elemento decisivo para su calificación como de trabajo, de ahí que el accidente acaecido en el lugar de trabajo, si también acaece en tiempo de trabajo, goza de presunción *iuris tantum* de ser de trabajo. Incluso en el accidente de trabajo *in itinere*, que no se produce en el lugar de trabajo, este se torna decisivo pues ir a él o venir de él es lo que determina que sea accidente de trabajo.

Por otro lado, el elemento calificador del trabajo a distancia es, como se establece en el artículo 1 de la LTD, precisamente el lugar de prestación de los servicios: «se entenderá por trabajo a distancia ... (aquella) forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular».

No es, en consecuencia, extraño que, como hemos afirmado, los casos más típicos en que será necesaria la adaptación de las normas de Seguridad Social a la realidad del teletrabajo se refieran a determinar si un accidente es calificable de trabajo pues el teletrabajo afecta al lugar de trabajo y este es decisivo para calificar el accidente de trabajo.

El Tribunal Supremo, en la sentencia objeto de comentario, aborda uno de esos casos en que es necesario adaptar las normas de Seguridad Social: se trata de una enfermedad mortal acaecida en el domicilio de la trabajadora, que era el lugar donde teletrabajaba.

Al respecto, la sentencia realiza una afirmación de carácter general en orden a la distribución de la carga de la prueba según si el teletrabajo es on line o si es off line.

- Si el teletrabajo admite el teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora y el teletrabajo es *online* (con conexión) es el empresario a quien corresponderá probar la laboralidad (o probar en contra de la laboralidad) pues ha admitido el lugar de trabajo y puede usar medios electrónicos o informáticos que determinen y precisen el control horario.

- Si el trabajo es *offline* (sin conexión) es al trabajador a quien «en principio» le corresponde probar que el accidente se produjo en tiempo de trabajo pues, a diferencia del supuesto anterior, la posibilidad de control horario del empresario está inhabilitado.

Después de apuntar esta distinción básica entre teletrabajo *online* y *offline* y de situar el caso de autos más en el supuesto de teletrabajo *offline*, la sentencia valora diversos indicios (la hora del fallecimiento sobre las 15:00 horas, que no había comido y que no consta hubiese iniciado un descanso) y el régimen de flexibilidad horaria atenuada (disponía de una hora para comer) para considerar que la trabajadora (o, mejor dicho, sus familiares que reclaman prestaciones por muerte y supervivencia) cumplió debidamente con su carga de la prueba y que, ante las dudas razonables, la empresa y, en su caso, la mutua deberían demostrar, mediante un control de la actividad laboral, que la trabajadora había terminado su jornada a las 15:00 horas o que había iniciado a esa hora la pausa para comer.

Con lo cual, la sentencia sienta unas reglas generales que aportan seguridad jurídica y que serán perfectamente aplicables en la mayoría de los supuestos, pero también sabe flexibilizar en función de las circunstancias del caso cuando se aportan dudas razonables sobre la laboralidad del accidente que le llevan a aplicar una solución pro accidentado.

## **X. Apunte final**

No se acaban en el analizado en la sentencia objeto de comentario los problemas relativos a la calificación de un accidente como de trabajo. Por poner algunos ejemplos donde puede haber problemas (que he tomado de Lousada Arochena, J. F. / Pazos

Pérez, A. / Ron Latas, R. P.: «Trabajo a distancia y teletrabajo», Editorial Tecnos, Madrid, 2022):

- En relación con el teletrabajo realizado en el domicilio, la problemática de determinar el tiempo de trabajo, no solo (como el caso resuelto en la sentencia objeto de comentario) deslindando horario de trabajo con descanso en supuestos de flexibilidad horaria, también la problemática que se puede producir en relación a los tiempos de teledisponibilidad.

- En relación con la calificación como accidente in itinere, la problemática de definir el trayecto cuando la persona teletrabajadora puede teletrabajar en un centro de teletrabajo o, a su elección, en dos o más, o alternando su domicilio con uno o más centros de teletrabajo. También la cuestión de los desvíos no rupturistas del nexo causal puede presentar, en el teletrabajo, singularidades que necesitarán de adaptaciones aplicativas.

- En relación con la calificación como accidente en misión, seguramente adquiera perfiles propios en el teletrabajo cuando se trate de los llamados nómadas digitales.

Los Tribunales de Justicia seguramente no tardarán en enfrentarse a estos supuestos, u otros semejantes, derivados de las peculiaridades que presenta el teletrabajo. Habrá, pues, que estar atentos a las respuestas que se den en una casuística que promete rica.