

**UN ANÁLISIS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO SUFRIDO POR LA PERSONA
TELETRABAJADORA EN SU DOMICILIO - COMENTARIO A LA
SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE SEVILLA 529/2021**

Arturo Montesdeoca Suárez

Personal Investigador en Formación¹ de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Abstract

El juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla reconoce como accidente de trabajo la caída sufrida por la persona teletrabajadora en su domicilio tras precipitarse desde unas escaleras del mismo cuando se disponía a coger una botella de agua. Tras evaluar el marco jurídico sobre la única controversia objeto del procedimiento, la calificación o no como accidente de trabajo el sufrido en el domicilio, el Juzgado de lo Social ratifica que los hechos que dieron lugar a la baja por IT ocurrieron en tiempo y lugar de trabajo.

The Social court nº 9 of Seville recognizes as an accident at work the fall suffered by the remote worker after falling from the stairs of his home when she was about to take a bottle of water. After evaluating the legal framework on the only controversy that is the subject of the procedure, the classification or not as a work accident suffered at home, the Social Court confirms that the events that led to the leave due to IT occurred at the time and place of job.

Title: An analysis of the work accident suffered by the teleworker at home - Comment on the sentence of the Social Court nº 9 Seville 529/2021

Palabras clave: accidente de trabajo, tiempo de trabajo, lugar de trabajo, contingencia, domicilio, evaluación de riesgos, teletrabajo.

Keywords: work accident, working time, workplace, contingency, home, risk assessment, remote work.

IUSLabor 1/2023, ISSN 1699-2938, p. 166-177

DOI. 10.31009/IUSLabor.2023.i01.06

Fecha envío: 9.2.2023 | Fecha aceptación: 15.2.2023 | Fecha publicación: 17.3.2023

¹ Contrato predoctoral cofinanciado entre la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo y el Fondo Social Europeo.

Sumario

1. Marco normativo y jurisprudencial de referencia
2. Breve síntesis del supuesto de hecho
3. Claves de la doctrina judicial de la sentencia
4. Trascendencia de la sentencia comentada y otros pronunciamientos similares
5. Una reflexión final sobre la calificación del accidente de trabajo de quienes teletrabajan
6. Bibliografía

1. Marco normativo y jurisprudencial de referencia

Las personas trabajadoras con motivo del desempeño de la actividad laboral pueden sufrir alteraciones en su bienestar personal, en concreto, en su salud. A este respecto, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) *ex* artículo 2.1 se dispone que el objetivo de este marco jurídico es “*promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo*”. En suma, en este aspecto interviene consustancialmente el denominado “daño derivado del trabajo”, que a tenor del artículo 4.3 LPRL engloba a aquellas “enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Por lo que, un daño derivado del trabajo puede ser, en definitiva, “*cualquier alteración física o psíquica que sufra la persona trabajadora como consecuencia de la prestación de servicios*”².

A tenor de estas precisiones, será 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), donde se prevé la acción protectora, concretamente, en el Capítulo III (aspectos comunes de la acción protectora) del Título II (Régimen General de la Seguridad Social). En concreto, el artículo 156.1 LGSS configura el concepto de accidente de trabajo como “*toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”. A fin de otorgar una mayor concreción, la doctrina del Tribunal Supremo ha declarado que debe existir una concurrencia o una conexión entre la lesión y el trabajo desempeñado. Y, *a sensu contrario*, esta presunción *iuris tantum* quedará desvirtuada “*cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación*”.

En este sentido, el análisis del accidente de trabajo cuenta con un desarrollo doctrinal y jurisprudencial extenso en el que se ha abordado con creces las vicisitudes que se suscitan en la calificación de la contingencia sufrida con carácter o no laboral. Para ello, se ha efectuado una interpretación caso por caso, de la presunción de laboralidad a fin de acreditar que la lesión sufrida por la persona trabajadora trae causa, efectivamente en la actividad laboral.

Pese a lo que pudiera pensarse, este tipo de contingencias pueden ser sufridas por las personas trabajadoras que opten por la opción del trabajo a distancia y, en concreto, por el teletrabajo. Por consiguiente, y como ha expresado la doctrina, en el ámbito del

² GINNÈS I FABRELLAS, Anna (coordinadora), LUQUE PARRA, Manuel. PEÑA MONCHO, Juan, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 116.

teletrabajo esta cuestión, que, pese a su incuestionable aplicación, plantea dificultades en cuanto a la justificación de la presunción del tiempo de trabajo, y la del lugar de trabajo³.

En referencia a estas presunciones, concretamente a la del lugar de trabajo, pueden surgir problemáticas ya que no debe perderse de vista que, en virtud de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LDT), puede materializarse en un lugar distinto al que se ha especificado en el acuerdo de trabajo a distancia *ex* artículo 7 f) de la Ley 10/2021. Se está haciendo referencia a aquéllos supuestos que suceden fuera de “*la zona habilitada para la prestación de servicios*” *ex* artículo 16 LTD y que, por tanto, quedan fuera de la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Una cuestión que se avanzará y podrá analizarse en epígrafes siguientes con el estudio de la jurisprudencia.

Por otro lado, este régimen de protección social de las personas trabajadoras se ha referenciado en el ámbito internacional, comunitario y nacional. En primer lugar, en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recoge en el Convenio nº 177 sobre el trabajo a domicilio⁴ dispone en el artículo 4 que “*(e)n 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: [...] (e) la protección por regímenes legales de seguridad social*”.

Y, del mismo modo, en la Recomendación sobre el trabajo a domicilio nº 94, plantea en el artículo 25 dispone 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 comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea

³ SELMA PENALVA, Alejandra, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Revista Temas Laborales*, nº 134, 2016, p. 142.

⁴ Ratificado por España el 25 de mayo de 2022 pero entrará en vigor el 25 de mayo de 2023.

del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, cuyo objetivo se enmarcó en ofrecer un marco de mayor protección y salvaguarda de las personas teletrabajadoras en el ámbito de la UE.

Y, aterrizando en el ámbito nacional, en el cuerpo de la LTD, y en la misma línea que el Acuerdo Marco, no se prevé una referencia expresa y concisa como la efectuada por la normativa internacional, aunque puede entenderse a tenor de la interpretación del artículo 4.1 que dispone que

“(l)as 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 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, y como se ha manifestado, existe una larga trayectoria en el análisis de esta cuestión (presunción de tiempo y lugar de trabajo) en la prestación de servicios, digámoslo así, tradicional de las personas trabajadoras. No obstante, y este es el objeto aquí de estudio, están comenzando a suscitarse los primeros pronunciamientos judiciales que tratan la casuística sobre la aplicación de este régimen de protección a la modalidad contractual del teletrabajo.

2. Breve síntesis del supuesto de hecho

La sentencia objeto de examen resuelve la demanda presentada por una persona trabajadora ante el Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla frente a las entidades gestoras INSS-TGSS, y las codemandadas la Mutua y Telefónica España S.A.U.

De acuerdo con los hechos probados que se recogen en la sentencia, la persona trabajadora presta servicios para Telefónica España S.A.U., como asesor comercial. Y, en cuanto al suceso que da lugar al procedimiento, consta acreditado que la persona teletrabajadora prestaba sus servicios en el domicilio el día 05.06.2019 cumpliendo su horario de trabajo de 09:00 a 14:00 horas y de 15:30 a 18:00 horas. La actividad laboral la prestaba, al momento de los hechos, en la planta alta de su domicilio. Sobre las 16:25 horas, cuando se dirigió a las escaleras para acudir a la planta baja a coger una botella de agua, cayó por las escaleras. Por este motivo, tuvo que acudir al Servicio de Urgencias Generales del Hospital Virgen de Valme, donde recibió un diagnóstico de *“fractura 6 arco costal*

izquierdo”. Al día siguiente acudió a la Mutua y recibió un informe clínico que reflejó “*una fractura cerrada de costilla (s), sin especificar, contusión codo y pala iliaca izquierda*”.

En un momento posterior, el 17.09.2021, el INSS declaró que la contingencia sufrida y que dio lugar al proceso de incapacidad temporal, se califica como accidente no laboral. Por tales motivos, la persona trabajadora presentó demanda ante el Juzgado de lo Social de Sevilla a fin de que se le reconozca la contingencia examinada como accidente de trabajo.

3. Claves de la doctrina judicial de la sentencia

En cuanto a la resolución dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla, el motivo de controversia versó únicamente sobre la calificación o no como accidente de trabajo la lesión sufrida por la persona trabajadora que teletrabaja en su domicilio.

En la fundamentación jurídica se hace hincapié en examinar si concurren las notas que integran el concepto de accidente de trabajo *ex* art 156.1 LGSS (la presencia de una lesión corporal) y *ex* artículo 156.3 LGSS (lesión sufrida por la persona trabajadora en tiempo y lugar de trabajo).

Por consiguiente, de acuerdo con los hechos que constan en autos, la persona teletrabajadora presta sus servicios de forma habitual en su domicilio. En cuanto a su horario de trabajo, ese día se distribuyó de las 09:00 a las 14:00 horas y de 15:30 a 18:00 horas. Las lesiones objeto de examen y que dieron lugar al proceso de incapacidad temporal, se produjeron tras precipitarse por unas escaleras de su domicilio cuando pretendía coger una botella de agua. De este modo, para el Juzgado de lo Social consta acreditado a tenor de los hechos señalados que la lesión se produjo en tiempo y lugar de trabajo. Por consiguiente, “*no ha habido ruptura del nexo causal trabajo-lesión*”.

A este respecto, para el Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla, tras efectuar el análisis de la presunción de laboralidad prevista en el artículo 156 LGSS, determina que la presunción de laboralidad “*no ha sido posible destruirla*” por quienes tienen atribuida la carga de la prueba, es decir, las entidades codemandadas. Por tales motivos procede calificar como accidente de trabajo la lesión que determinó la Incapacidad Temporal.

En conclusión y, tras los razonamientos expuestos, el Juzgado de lo Social estimó la demanda interpuesta por la persona trabajadora frente a las entidades gestoras INSS-TGSS, y las codemandadas la Mutua y Telefónica España S.A.U., calificando la

contingencia determinante de la incapacidad temporal que dio lugar a este procedimiento como accidente de trabajo.

4. Trascendencia de la sentencia comentada y otros pronunciamientos similares

La trascendencia del fallo de esta sentencia se atribuye, de forma positiva, a la saga de fallos judiciales que se han conocido de forma reciente que reconocen como accidente de trabajo aquellas lesiones que sufren las personas trabajadoras en lugares de su domicilio.

En este sentido, se ha llevado a cabo un análisis de situaciones complejas que requieren una interpretación de la normativa sobre el accidente de trabajo a supuestos que se caracterizan porque podrían tener lugar, perfectamente, tanto en el espacio físico de la empresa como el domicilio de las personas que optan por el teletrabajo.

En primer lugar, la sentencia nº 297/2022 de 26 de octubre del Juzgado nº 1 de Cáceres. En una breve referencia a los hechos probados, la persona trabajadora venía prestando servicios como teleoperadora especialista en modalidad de teletrabajo desde el día 26 de marzo de 2020. En cuanto a su horario, se desarrolla entre las 08:00 y las 14:00 horas. El motivo de la controversia se produjo el día 08.03.2020 en torno a las 13:45 horas, en un momento en el que acudió al baño de su domicilio. Tras abandonar este espacio para retomar su prestación laboral, tropezó en el pasillo y cayó al suelo. Como resultado de esta contingencia, sufrió un “traumatismo en el codo y en la parrilla costal derecha” dando lugar a un periodo de incapacidad temporal por accidente no laboral.

En cuanto a la fundamentación del fallo, después de analizar el régimen jurídico del accidente de trabajo, así como la presunción de laboralidad, determina que es sumamente importante repensar “algunos aspectos consolidados legislativa y jurisprudencialmente” refiriéndose al nuevo contexto social y laboral provocado abruptamente por la irrupción del Covid-19. La consecuencia, la conocemos todos, la prioridad en la utilización de la modalidad contractual del teletrabajo. Ahora bien, remarca pese no dejar de ser acertado el criterio aportado por la defensa de la Mutua, que preme sustentar que la persona trabajadora no se encontraba “al pie del cañón” al momento de sufrir la lesión y por lo tanto “no cabe hablar de lugar de trabajo”.

Sin embargo, para el Juzgado de lo Social, lo verdaderamente importante consiste en determinar si se ha interrumpido o no el nexo causal que permitiría discriminar la valoración objetiva de la contingencia laboral. A modo de ejemplo, y en sentido negativo, sostiene que la relación de causalidad se rompe en situaciones como “*la de quien, en tiempo de trabajo, estando en la cocina de su domicilio, se cortara accidentalmente con un cuchillo*”. Y, de forma positiva en este caso, estimó que la relación causal se mantiene

por cuanto la visita al aseo es una necesidad fisiológica que “*no puede enervar la presunción legal*”. Una situación, o, mejor dicho, un accidente de trabajo que podría materializarse de igual manera tanto en el domicilio de la persona trabajadora como en una “*fábrica, oficina o tienda*”. Por tales motivos, falló que la contingencia derivada de incapacidad temporal debió ser declarada como accidente de trabajo.

Y, en segundo lugar, la sentencia nº 980/2022 de 11 de noviembre del Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Sala de lo Social. En cuanto a los hechos probados, la parte actora venía prestando sus servicios en modalidad de teletrabajo en su domicilio. El día 30.07.2020 sobre las 09:15 horas mientras se encontraba teletrabajando acudió a la cocina, intentó coger una botella de agua, pero se le resbaló y al caérsele sufrió lesiones en la mano izquierda. Tuvo que precisar de atención médico, acudiendo en primera instancia al consultorio y, posteriormente, derivado al hospital. Tras la valoración médica, su diagnóstico fue de “*sección FDP 44º dedo e IQ en cirugía plástica*” el mismo día de los hechos.

El día 31.07.2020 causó baja de incapacidad temporal por accidente no laboral, confirmada por resolución del INSS el 23.03.2021. Disconforme con este resultado, presentó demanda ante el Juzgado de lo Social nº 4 de Madrid que desestimó su pretensión, la calificación de la contingencia como accidente laboral, frente a las entidades colaboradoras y la empresa. Fruto de este varapalo judicial, presentó recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Una vez recibido el procedimiento por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se distancia del criterio mantenido en primera instancia por el Juzgado de lo Social ya que entiende que se mantiene el nexo de causalidad por varios motivos. En primer lugar, porque el artículo 156.1 LGSS califica el accidente de trabajo “*de manera estricta (por consecuencia) y de forma más amplia (con ocasión)*”. Tomando en consideración esta última, critica la interpretación de instancia como “*mecanicista y estricta*” sobre el concepto de lugar de trabajo con un arraigado contenido coyuntural y tradicional (mesa, silla, ordenador en el domicilio). Sin embargo, por una lógica interpretativa existen situaciones que son perfectamente trasladables de la sede empresarial al domicilio particular como es el caso que nos ocupa; acudir al servicio, desplazarse para servirse “*una bebida y/o producto alimenticio*”. Y, en segundo lugar, los hechos probados demuestran que el accidente tuvo lugar en tiempo y lugar de trabajo, sin producirse en un ámbito ajeno como en una actividad normal, acudiendo a la cafetería o al *parking*.

De este modo, estimó que el accidente de trabajo tuvo lugar en horario de trabajo y dentro del espacio físico asignado para la prestación laboral, el domicilio de la persona

trabajadora. Y, además, concluye la actividad que da lugar a la contingencia “*beber agua en la cocina*” no supone una situación extraña por cuanto tuvo lugar, precisamente, en el espacio físico dedicado a la prestación laboral; puesto que “*su sitio de trabajo no es pues un compartimiento estanco y asilado de todo lo que le rodea como se nos quiere hacer ver*”.

Por tanto, revocó la sentencia dictada en primera instancia y declaró que la contingencia sufrida el día 31 de julio de 2020 que dio lugar al periodo de incapacidad temporal debe ser calificado como accidente de trabajo condenando a las entidades colaboradoras y a la empresa.

5. Una reflexión final sobre la calificación del accidente de trabajo de quienes teletrabajan

Una cuestión sabida por todos respecto al accidente de trabajo es que, como ha señalado la doctrina del Tribunal Supremo, cuando la lesión se produce en tiempo y lugar de trabajo predomina la presunción *iuris tantum*. De tal manera que, *sensu contrario*, en el caso de que la lesión se produzca fuera del lugar y tiempo de trabajo, deberá ser la persona trabajadora quien acredite la relación de causalidad.

Los pronunciamientos judiciales examinados se caracterizan porque se suscita una misma discusión, la acreditación de la presunción de laboralidad del accidente de trabajo, en concreto, sobre el elemento “lugar de trabajo”. Esta problemática se puede analizar, *ex ante*, mediante la evaluación preventiva del puesto de trabajo y, *ex post*, desde la protección social de la lesión.

En cuanto a la primera vía de análisis, la problemática que se genera es sumamente relevante, por cuanto ya se ha adelantado que la LTD determina en su artículo 16.1 sobre la evaluación del puesto de trabajo que debe tomarse de referencia única y exclusivamente la “*zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia*”.

Por consiguiente, el ámbito de responsabilidad de la empresa en materia de seguridad y salud laboral se acota al lugar concreto o espacio fijado en el acuerdo de teletrabajo ex artículo 7.f) LTD. De hecho, los denominados “*auto cuestionarios de evaluación preventiva*” para esta modalidad no reflejan, en su mayoría, ninguna referencia a espacios fuera de aquel reservado para la prestación laboral por la persona trabajadora. Una cuestión que choca frontalmente con la previsión legal que pesa sobre la empresa respecto a la obtención de “*toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la*

persona trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto a sus resultados (...)”, ex artículo 16.2 LTD.

He aquí la certeza, todo lo que ocurra dentro de este espacio deberá ser objeto de evaluación previa por la empresa a fin de garantizar la seguridad y salud laboral. Por el contrario, en el supuesto de no alcanzar el propósito preventivo y materializarse la lesión, la persona trabajadora se beneficia de la presunción *iuris tantum*. Sobre esta cuestión, una de las razones por las que el legislador se decantó por acotar este ámbito pudiera ser la limitación objetiva del régimen de responsabilidad de la empresa a fin de aportar mayor seguridad jurídica ante posibles supuestos de fraude en materia de prestaciones de incapacidad.

En segundo lugar, y en relación con la reflexión anterior, quizás sea este el error, es decir, que el legislador no haya previsto en la LTD una previsión específica sobre el modo de actuación en este tipo de circunstancias ni tan siquiera una modificación de la LGSS haciendo mención específica al teletrabajo. Y, de hecho, el resultado de la práctica judicial está evidenciando que existen límites para la empresa, tanto en la gestión como en la “depuración” de responsabilidades en materia de accidentes de trabajo⁵.

En definitiva, todas las lesiones tienen en común que se han materializado en una localización concreta, el domicilio de la persona que teletrabaja. Así, se ha llegado a la conclusión que este tipo de casuísticas son típicas y no son extrañas al normal desarrollo y desempeño diario de la prestación laboral por las personas trabajadoras.

Tras lo anterior, se comparte la tesis defendida por una parte de la doctrina laboralista sobre una “posible solución” a este tipo de supuestos que consiste en la introducción por las compañías de seguro de un régimen de protección que permita la cobertura de este tipo de “riesgos domésticos”⁶.

En definitiva, estas situaciones pueden asimilarse e identificarse tanto en las instalaciones propiedad de la empresa -contando con una extensa doctrina jurisprudencial- como de forma deslocalizada, en el domicilio particular. Y, por consiguiente, el objetivo será alcanzar de forma justa, como ha señalado tanto la normativa de la OIT como la sentencia del Juzgado de lo Social de Cáceres, garantizar la protección de las personas

⁵ SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, Álvaro, “Los principales retos del accidente de teletrabajo”, en AA.VV., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Murcia, Ediciones Laborum, p. 333.

⁶ DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu, *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2021, p. 193.

teletrabajadoras en las mismas condiciones que las previstas para las que desarrollan la prestación laboral *in situ* en la empresa *ex* 156 LGSS.

Como cierre a este análisis, se comparte la interpretación que las sentencias examinadas anteriormente mantienen sobre las presunciones del accidente de trabajo respecto a la casuística de las lesiones producidas en el domicilio. Estas circunstancias permiten augurar, como ha destacado la doctrina⁷, una continuidad en las reclamaciones judiciales que provocará, en su caso, “*la intervención unificadora del Tribunal Supremo*” ante la inexistencia de una norma específica que resuelva esta compleja situación, “*cómo y cuándo cabe entender que se ha producido un accidente de trabajo en el marco del teletrabajo*”.

Aunque es posible matizar que, por el momento y a tenor de los argumentos expuestos, habrá que ir caso a caso -en concreto sobre la presunción de lugar de trabajo- esclareciendo si las contingencias sufridas carecen o no de las notas de laboralidad y, por tanto, mantienen el nexo de causalidad para su calificación como accidente de trabajo.

6. Bibliografía

DE LAS HERAS GARCÍA, Aránzazu, *Trabajo a distancia y teletrabajo. Análisis crítico de normas y prácticas convencionales*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2021.

GALA DURÁN, Carolina, “Teletrabajo. La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral”, *La administración práctica: enciclopedia de administración municipal*, n.º 7, 2021, p. 167-174.

GINÈS I FABRELLAS, Anna (coordinadora), LUQUE PARRA, Manuel, PEÑA MONCHO, Juan, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Pamplona, Aranzadi, 2022.

SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, Álvaro, “Los principales retos del accidente de teletrabajo”, en AA.VV., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Murcia, Ediciones Laborum, 2020, p. 327-334.

⁷ GALA DURÁN, Carolina, “Teletrabajo. La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020). Accidente laboral”, *La administración práctica: enciclopedia de administración municipal*, n.º 7, 2021, p. 174.

SELMA PENALVA, Alejandra, “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Revista Temas Laborales*, n° 134, 2016, p. 129-166.