



Teletrabajo y Accidentes de Trabajo

por Juan José Sevilla Sánchez

El teletrabajo ha ganado protagonismo en el mercado laboral, convirtiéndose en una herramienta para equilibrar las necesidades productivas de las empresas con el derecho a la conciliación de los empleados. El presente artículo examina las responsabilidades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales cuando un accidente de trabajo sucede en el domicilio del trabajador.

Teleworking has gained prominence in the labor market, becoming a tool to balance the productive needs of companies with the right to conciliation of employees. This article examines the employer's responsibilities in terms of occupational risk prevention when an accident at work occurs at the worker's home.

Introducción

El trabajo a distancia, entendido como aquel trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de reglamentación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional.

Inicialmente, en el derecho interno español, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, revolucionó la tradicional ordenación del trabajo a domicilio a fin de ofrecer un marco legal propio y específico del trabajo a distancia. De acuerdo con esta reforma, el trabajo a distancia quedaba regulado en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con todo, aquel precepto legal resultaba menesteroso e insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, donde se requiere no solo que la prestación laboral se llevase a cabo externamente al centro de trabajo sino también mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

A este contexto, habría que adicionar la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de la COVID-19 y que ha comportado que el trabajo a distancia ganase una destacada notoriedad, en especial la modalidad del teletrabajo, lo que ha obligado a acelerar la regulación jurídica del teletrabajo a través de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia.

La prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo

Inicialmente, matizar que los trabajadores que prestan sus servicios a distancia tienen los mismos derechos y obligaciones que aquellos otros que trabajan de forma presencial. En consecuencia, si

bien la prestación de servicios se despliega en el propio domicilio del trabajador, el deber de garantizar la seguridad y salud en el trabajo sigue siendo en todo momento responsabilidad de la empresa¹, sin que esta obligación legal experimente atenuaciones o excepciones de ninguna clase sólo por este hecho².

Una primera aproximación a la noción de medidas de protección del teletrabajador, la localizamos en el artículo 13.4 del Estatuto de los Trabajadores, donde se propone que “Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”.

Subsiguientemente, y teniendo presente lo prescrito en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se deduce que el deber de protección que asume el empresario debe extenderse al domicilio del trabajador (u otro lugar que se haya pactado), que es lugar dónde se prestan servicios, y además debe vigilar que esa protección sea efectiva, cuestión que por otro lado puede colisionar con el derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18.1 Constitución española) y con el derecho a la inviolabilidad del domicilio (artículo 18.2 Constitución española) que ostenta el trabajador, aspecto este último que no está resuelto en nuestro derecho interno, y donde la única referencia existente es la incluida en el artículo 8 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, en donde se dispone que “Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección”.

Por tanto, como se puede advertir, se trata de previsiones indeterminadas, enteramente respetuosas con el derecho a la intimidad, pero notoriamente insuficientes para tutelar el derecho a la seguridad y la salud de los trabajadores a distancia, una circunstancia que a todas luces representa una obstáculo para al empresario pueda ejercer su poder de dirección y supervisión en el teletrabajo, y, en consecuencia, garantizar el cumplimiento por parte de los trabajadores del mandato contenido en el artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La consideración de accidente laboral

El incremento experimentado por el trabajo a distancia, en especial la modalidad del teletrabajo, ha hecho brotar nuevas situaciones que obligan a analizar determinados aspectos relacionados alrededor de la figura del teletrabajo y para los que la legislación no tiene una respuesta precisa.

En este sentido, se ha llegado incluso a plantear si existe una laguna u omisión en la norma al no haber previsto una definición del accidente de trabajo cuando se está prestando servicios a distancia y, más concretamente, teletrabajando.

Si bien es cierto que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia no contiene una definición del accidente de trabajo, no es menos cierto que dicha definición no es necesaria pues a tenor de lo dispuesto en el art. 156.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el

¹ Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

² Alejandra Selma Penalva, *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, en *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, N° 134, 2016, págs. 129-166.

que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”.

Dada cuenta lo anterior, y pese a que las especiales peculiaridades del teletrabajo podrían haber sugerido la introducción en la norma de algún matiz o excepción a la presunción de laboralidad, la verdad es que no existe ningún instrumento legislativo que permita interpretar aquel mandato legal de forma inversa en el caso del teletrabajo. Por ello, y atendiendo a la literalidad del precepto legal señalado, se concluye que el accidente sobrevenido en tiempo y lugar de trabajo será calificado con carácter laboral al tratarse de una presunción *iuris tantum*, correspondiendo al empresario destruir aquella presunción y probar en estos casos que el accidente de trabajo no se produjo con ocasión o como consecuencia del trabajo o que se trata de una contingencia doméstica.

Aspectos legales determinantes de los accidentes laborales en teletrabajo

Como ya se ha dicho anteriormente, el accidente acontecido en tiempo y lugar de trabajo será calificado con carácter laboral al tratarse de una presunción *iuris tantum*, debiendo ser el empresario el que tenga que probar en estos casos que el accidente de trabajo no se ha producido con ocasión o como resultado del trabajo. A sensu contrario, si el tiempo y el lugar de trabajo no están debidamente definidos, o pueden variar en el marco de la relación laboral, sería al trabajador a quien se le podría dificultar la carga probatoria de que el accidente de trabajo verdaderamente se ha producido en lugar y tiempo de trabajo.

En este sentido, es considerablemente complejo insertar elementos disruptivos que permitan tergiversar la presunción de laboralidad del accidente sufrido en tiempo y lugar de trabajo.

Esencialmente, el deber de las empresas se limita a la zona de trabajo. No obstante, debemos aludir a la reciente sentencia nº 980/2022 de 11 de noviembre de 2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Rec. 526/2022) que ha estimado el recurso de un trabajador que sufrió un accidente en su domicilio cuando se dirigió a la cocina y, al coger una botella de agua, se resbaló y se cayó al suelo ocasionándole lesiones en la mano izquierda. En este supuesto, el juzgador razona que no puede considerarse exclusivamente como lugar de trabajo el constituido, básicamente, por una mesa, una silla y un ordenador, pues el domicilio particular de un teletrabajador no es un compartimento estanco y aislado de todo lo que le rodea. Por lo demás, considera que ha de aplicarse la presunción de laboralidad al haber acaecido el accidente en el horario de trabajo y con ocasión del mismo, sin que el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre establezca distinciones por el hecho de que la actividad se produzca en las instalaciones de la empresa, en centros itinerantes o en su domicilio. Es más, el Tribunal aprecia que el nexo de causalidad nunca se había roto, porque la pausa en el trabajo era necesaria y la utilización de aquella pausa se produjo con criterios de total normalidad poniendo como ejemplos el caso de un trabajador que deja temporalmente el puesto y sufre una caída, por ejemplo dirigiéndose al WC o en su interior; o cuando se desplaza a un lugar habilitado por la empleadora para servirse una bebida y/o un producto alimenticio.

En iguales términos, el Juzgado de lo Social 1 de Cáceres (Autos 273/2022) en su sentencia de 26 de octubre de 2022 califica como accidente de trabajo la caída de una trabajadora, durante su jornada de trabajo cuando "acudió al baño de su domicilio y al salir, para retomar su tarea, tropezó en el pasillo, cayendo al suelo". La sentencia especifica que para que un accidente se conciba como laboral, la ley requiere que aquel se produzca con ocasión de su desempeño, dando al concepto “con ocasión de su desempeño” una gran amplitud interpretativa lo que permitiría aplicar sin

restricciones la presunción de profesionalidad establecida en el artículo 156.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015 para cualquier lesión que suceda en el tiempo y en el lugar de trabajo.

Como dice el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de abril de 2021, el artículo 156.1, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, ampara dos posibilidades para que podamos calificar el accidente de esa manera. Bien: "...de manera estricta ["por consecuencia"] o bien en forma más amplia o relajada ["con ocasión"], de manera que en este último caso ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta...". Pues bien, los supuestos que se recogen en las anteriores dos sentencias tomarían como referencia esta segunda alternativa.

Mismamente, para apreciar que se ha roto la conexión profesional del daño sufrido, no sólo cabría admitir las excepciones de fuerza mayor, dolo o culpa grave del trabajador lesionado, o incluso la intermediación de un tercero totalmente ajeno a la actividad desarrollada, sino también cualquier otro factor o circunstancia con valor probatorio suficiente como para demostrar que la lesión producida no guarda relación alguna con el trabajo realizado³.

Un supuesto especial se plantea en aquellos modelos de teletrabajo flexibles donde el empresario no indica dónde ni cuándo se ha de desarrollar la actividad profesional y los empleados pueden escoger el momento y el lugar cuando conectarse. En estas circunstancias, un registro informático de la conexión sería una primera medida que permitiría probar que la lesión se produjo durante horas de trabajo, por poco comunes que sean éstas.

Distinto supuesto, sería el de los traslados del trabajador al ir o volver del trabajo. De entrada, la existencia de un accidente de trabajo in itinere no queda excluido por el simple hecho que el trabajador no realice ahora desplazamientos. De este modo, sí que gozarían la consideración de accidente in itinere, por ejemplo, el accidente acontecido entre el domicilio del teletrabajador y el coworking donde trabaja, si hubiera sido autorizado para ello por su empresa, así como también los desplazamientos que hubiese de realizar un teletrabajador para asistir a las revisiones médicas periódicas que se establezcan con finalidad de controlar su salud y del mismo modo, en caso de haber sido elegido representante de los trabajadores, los desplazamientos que realice para cumplir los deberes inherentes a su cargo.

En último lugar, toca aludir a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 15 de septiembre de 2020, en el supuesto de un comercial que carecía de oficina física en la empresa y realizaba los trabajos administrativos desde su domicilio, y donde el trabajador, con antecedentes médicos cardiológicos, sufrió en su domicilio un infarto agudo de miocardio y falleció, concluyéndose que era accidente de trabajo, al sufrirse el infarto en tiempo y lugar de trabajo.

Juan José Sevilla Sánchez

Profesor Asociado Departamento Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Derecho, Universidad de Alicante

³ Piénsese en el empleado sufre el accidente en una estancia distinta a la señalada para su prestación de servicios para realizar tareas ajenas al trabajo, como poner la lavaplatos, cocinar alimentos o caerse mientras limpiaba o fregaba el cuarto de baño o la cocina, no deberían incluirse por no existir nexo causal con el trabajo desempeñado.