



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

NÚMERO 21, JULIO DE 2024

JULIO A DICIEMBRE DE 2024, FECHA DE CIERRE JUNIO DE 2024

UNA REVISIÓN AL ACCIDENTE DE TRABAJO
EN LAS NUEVAS FORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Francisco Trujillo Pons

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

UNA REVISIÓN AL ACCIDENTE DE TRABAJO EN LAS NUEVAS FORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

A REVIEW OF WORK ACCIDENTS IN THE NEW FORMS OF SERVICE PROVISION

FRANCISCO TRUJILLO PONS

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universitat Jaume I

Fecha de recepción: 19/02/2024

Fecha de aceptación: 13/05/2024

SUMARIO: 1. EL CONCEPTO LEGAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO. 2. EL ACCIDENTE LABORAL: UN SUCESO ANORMAL, BRUSCO E INESPERADO QUE PUEDE DARSE EN TRABAJOS PRESENCIALES, A DISTANCIA O TELETRABAJO. 2.1. Las patologías de origen laboral no son solo a nivel físico, también a nivel psicosocial. 2.2. El teletrabajo: una modalidad de prestación de servicios en auge que cuenta con muchos riesgos laborales. 2.2.1. *Una especial referencia a la fatiga informática en el trabajo en términos de su calificación como accidente laboral.* 3. RECIENTES PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO EN LAS NUEVAS FORMAS DE PRESTAR SERVICIOS. 4. RECARGOS DE PRESTACIONES ANTE EL ACCIDENTE LABORAL. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: Desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, España tiene una definición propia de accidente laboral. Resulta curioso que, tras tantos años, este concepto se mantenga en el Real Decreto Legislativo 8/2015. Se refiere al tradicional suceso de un trabajador en un lugar físico de trabajo. Sin embargo, nuevas formas de trabajo y herramientas digitales requieren una revisión para abordar nuevos daños laborales, como los del teletrabajo. Se analiza el desarrollo del concepto de accidente laboral en la legislación española y se consideran pronunciamientos judiciales recientes. Se concluye que modificar el concepto ayudaría a determinar la contingencia por incapacidad temporal

y a reconocer los accidentes laborales, lo que podría implicar recargos de prestaciones e indemnizaciones.

SUMMARY: Since the Work Accidents Law of 1900, Spain has had its own definition of a workplace accident. It's curious that, after so many years, this concept remains unchanged in the current Legislative Royal Decree 8/2015. It refers to the traditional event of a worker at a physical workplace. However, new forms of work and digital tools require a revision to address emerging work-related damages, such as those in telecommuting. The development of the workplace accident concept in Spanish legislation is analyzed, along with recent judicial pronouncements. It's concluded that modifying the concept would aid in determining temporary incapacity contingency and recognizing workplace accidents, potentially leading to surcharges on benefits and compensations.

PALABRAS CLAVE: Accidente de trabajo, definición, legislación, jurisprudencia, sentencias.

KEYWORDS: Work accident, definition, legislation, jurisprudence, verdicts.

1. EL CONCEPTO LEGAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO

En el sistema español de Seguridad Social, el accidente de trabajo se define como una contingencia profesional que afecta a los trabajadores por cuenta ajena, incluyendo lesiones corporales, enfermedades profesionales y otros eventos relacionados con el trabajo. Se establecen criterios para determinar la causalidad entre la lesión y el trabajo, así como situaciones asimiladas a los accidentes laborales.

Este concepto de accidente de trabajo en España abarca una amplia gama de situaciones que afectan a los trabajadores, con normativas específicas que buscan garantizar su protección y seguridad en el ámbito laboral, desde la definición de los accidentes hasta los regímenes especiales que regulan distintos sectores laborales.

Históricamente, el concepto legal de accidente de trabajo en España ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, desde las primeras leyes de finales del siglo XIX hasta el actual sistema de seguridad social.

En este marco, surge la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, conocida como Ley Dato, que fue el primer hito importante al establecer una protección incipiente para los trabajadores. Esta Ley definió el accidente de trabajo como «(...) toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena; por patrono, el particular o Compañía propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste; y por operario, todo el que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena». Introdujo la responsabilidad objetiva del empresario, independientemente de su culpa, y estableció un sistema de indemnizaciones.

Posteriormente, la Ley de accidentes de trabajo de 8 de octubre de 1932 mantuvo el concepto de accidente de trabajo de la Ley Dato, pero amplió la definición a «toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena». Además, incluyó las enfermedades profesionales y asimiló al accidente de trabajo los ocurridos *in itinere*.

Tras ello, en el 1956 se publicó el Decreto de 22 de junio, por el que se aprobó el texto refundido de la legislación de accidentes del trabajo y Reglamento para su aplicación. Por medio de este texto refundido se amplió la cobertura de accidentes de trabajo a los trabajadores agrícolas (antes solo disfrutaban de dichos beneficios los industriales) y se introdujeron determinadas mejoras en este último régimen, esencialmente en cuanto a la

reparación de aquellas lesiones que, sin influir en la capacidad laboral, suponían una mutilación o deformación de quien sufrió el accidente. De modo que, con el objetivo de otorgar el máximo beneficio posible para los trabajadores que padecen lesiones en el trabajo, el Decreto de 1956, con ligeros matices, modificó la definición legal de accidente de trabajo como: «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena».

A continuación, la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 y el posterior Texto Articulado de 1966 dieron un nuevo impulso al concepto de accidente de trabajo, definiéndolo como «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena». Incorporó la presunción iuris tantum de laboralidad y amplió la protección a otros supuestos como accidentes durante desplazamientos.

Después de todo, 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), vigente en la actualidad, define el accidente de trabajo en términos similares: «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena». Mantiene la presunción de laboralidad y asimila al accidente de trabajo diversas situaciones como enfermedades profesionales, accidentes in itinere o accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo¹.

Como es de verse, el concepto de accidente de trabajo en España ha evolucionado desde una protección limitada en la Ley Dato de 1900 hasta una definición amplia en la actual LGSS de 1994, que abarca múltiples supuestos y presunciones favorables al trabajador, en el marco de un sistema de seguridad social y prevención de riesgos laborales cada vez más desarrollado.

De acuerdo con el artículo 156 de la vigente LGSS «se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena». Descendiendo en este mismo precepto (apdo. 3), el legislador español concreta que, salvo prueba en contrario, «se presumirá que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo». Sin salir del mismo artículo, en su segundo punto apartado e) se amplía la consideración de accidente de trabajo para «las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente (art. 157 se conceptúa la enfermedad profesional), que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo

• • • • •

1 Véase, TOSCANI GIMÉNEZ, D., «Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo», *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 161, 2014, pp. 59-80.

por causa exclusiva la ejecución del mismo». Resulta esencial destacar esta última literalidad, dado que pese a no considerarse *per se* como enfermedad profesional, el trabajador puede tener cobertura del sistema de Seguridad Social cuando, por ejemplo, demuestre que los perjuicios derivados de situaciones de estrés, fatiga informática, depresión, ansiedad acoso laboral o síndrome del trabajador desgastado emocionalmente (conocido bajo el anglicismo «burnout²»), han sido causados exclusivamente tras el desempeño de su trabajo. Sin embargo, estas patologías psíquicas suelen ser difícilmente probables para relacionarlas con el trabajo y por consiguiente, que el juez declare la incapacidad temporal por accidente laboral. Y ello porque los trastornos psicosociales pueden ser originados debidos a multitud de factores, no son exclusivos del ámbito laboral.

Sea como fuere, este punto es importante porque en la actualidad, el teletrabajador se enfrenta en su día a día a abundantes riesgos laborales emergentes de corte psicosocial. Desde esta perspectiva, tampoco ayuda el hecho de que, en España, el vigente 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, recoja solamente como agentes de riesgos de trabajo, por ejemplo, las condiciones de temperatura, humedad, iluminación, o ventilación, y no contemple de manera específica este tipo de riesgos psicosociales y, por tanto, su conexión con el trabajo. Dicho de otra forma, en dicho reglamento de desarrollo de la LGSS, los riesgos psicosociales no tienen cabida por lo que resulta difícil la calificación, común o profesional, de las consecuencias derivadas de los mismos sobre la salud. En efecto, el legislador español por medio del citado Real Decreto 1299/2006, no ha procedido todavía a incorporar los riesgos psicosociales como verdaderas enfermedades profesionales con la protección social y las garantías preventivas que ello genera. Efecto directo de esta situación, en la práctica sucede que, para otorgar la protección y garantías sociales a los trabajadores, sean los tribunales a los que se les ceda la responsabilidad para calificar como accidentes de trabajo estas patologías emergentes en empleos remotos derivadas de los riesgos psicosociales.



2 Sobre este síndrome del trabajador desgastado emocionalmente, es digno recordar un hito muy importante: la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de su Asamblea celebrada el día 25 de mayo de 2019, reconoce desde inicios de 2022 el «burnout» como enfermedad profesional, la cual, la define como «síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se gestionó con éxito». No obstante, el legislador español todavía no ha reconocido este síndrome como enfermedad profesional; un déficit altamente preocupante porque, a escala mundial, la OMS a través de su Asamblea celebrada el día 25 de mayo de 2019, lo reconoce desde inicios de 2022 como enfermedad profesional. Particularmente, este estrés crónico lo ha incluido dentro de la guía de enfermedades asociadas al trabajo en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), con el código QD85, definiéndolo como «síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se gestionó con éxito».

En virtud de lo señalado en la LGSS, el accidente de trabajo se trata un concepto legal que ha sido inmutable al paso de los años y que responde simplemente al tradicional suceso de una persona trabajadora en un centro de trabajo físico. Sin embargo, en la actualidad, las nuevas formas de prestar servicios, así como el uso de herramientas o dispositivos digitales con fines laborales, exigen una revisión del mismo concepto que responda frente a nuevos y emergentes daños derivados del trabajo, como los que puede sufrir, eventualmente, un teletrabajador. De este modo, a modo de anticipo a un posterior análisis, a propósito de los últimos pronunciamientos judiciales que se están dando en España, de las dos posibilidades que el artículo 156 de la LGSS ampara para calificar el accidente de trabajo, estas son: «por consecuencia» o «con ocasión», toma mayor énfasis esta última al considerar las lesiones derivadas del trabajo de una forma más amplia o relajada (no tan estricta como viene a determinar la literalidad «por consecuencia»). Así, en base a la segunda posibilidad, no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta. En estos términos, como acertadamente recoge la doctrina iuslaboralista, se ha de acudir al término «ocasionalidad relevante³» para que pueda darse la cobertura del citado artículo 156 de la LGSS. Esta interpretación puede suponer un alivio a la persona trabajadora que sufra merma en su salud mental en aras de obtener la declaración de la incapacidad temporal como consecuencia de un accidente de trabajo. De este modo, podrá obtener el subsidio del 75% de su base reguladora (a percibir desde el día siguiente al de su baja médica).

Con todo, el concepto legal está redactado en la actualidad, de una forma generalista que puede provocar conflictos en sede judicial y, sobre el cual, es la doctrina y la jurisprudencia⁴ a la que se le encarga indirectamente, la tarea de interpretar determinados daños derivados del trabajo que, aunque pueda parecer que queden lejos de la consideración de accidente de origen profesional, existen indicios del nexo causal directo entre el accidente y el trabajo. Así, resulta necesario un análisis para comprobar el modo en que la jurisprudencia reciente analiza el concepto legal de accidente de trabajo para asimilar determinados sucesos que se dan en el ámbito laboral (y extralaboral) como accidente de trabajo.

• • • • •

3 Véase, CARMONA POZAS, F., «Sobre la teoría de la «ocasionalidad relevante» en la calificación del accidente como de trabajo. Comentario de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de febrero de 2023, rec. 2617/2019», E-Revista Internacional De La Protección Social, núm. 8(1), 2023, pp. 250–257.

4 Véase, CHACARTEGUI JÁVEGA, C. El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia, Bomarzo, Albacete, 2008.

2. EL ACCIDENTE LABORAL: UN SUCESO ANORMAL, BRUSCO E INESPERADO QUE PUEDE DARSE EN TRABAJOS PRESENCIALES, A DISTANCIA O TELETRABAJO

Profundizando más alrededor del concepto de accidente de trabajo, alejado esta vez de un ámbito más jurídico, en este punto se pretende ahondar en su vertiente técnico-preventiva para conocer la raíz de la patología y determinar así, el conjunto de obligaciones empresariales que se han de adoptar en aras de conseguir entornos de trabajo libres de situaciones perniciosas para la salud de la persona trabajadora. En estos términos, de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) el accidente de trabajo se define como «un suceso anormal que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente evitable, interrumpe la continuidad del trabajo, puede causar o no lesiones a las personas y genera pérdidas económicas». A tenor de estas palabras, se considera accidente de trabajo incluso sin que haya producido lesiones al trabajador, a diferencia de la definición legal de la LGSS en la que se exige una «lesión corporal».

En este orden de cosas, dentro del ordenamiento jurídico español existe una disposición legal la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), define en su artículo 4 (apdo. 3) los daños derivados del trabajo, como «las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo». Dicho de otra forma, a la transformación de las situaciones de riesgo laboral en accidente de trabajo o enfermedad profesional se las denomina daños derivados del trabajo. Como se puede apreciar, por medio de la LPRL, el legislador español lejos de utilizar el concepto propio de accidente de trabajo, se refiere a «daños derivados del trabajo». No obstante lo anterior, en la definición transcrita se observa la existencia de una similitud con el concepto legal de accidente de trabajo empleado por la LGSS. En consecuencia, habrá que tener presente los conceptos utilizados por la LGSS a efectos de evaluar las medidas preventivas de la empresa.

En este contexto, la LPRL define el «riesgo laboral» como «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo» (art. 4.2). La existencia del riesgo laboral requiere, por tanto, de dos elementos: 1) la posibilidad de que se produzca un daño; y 2) la relación de causalidad entre el trabajo y dicho daño. Este último punto señalado es esencial para considerar, conforme a la LGSS, el accidente como profesional. Como anticipo, conviene aclarar que esta tarea resulta muy complicada dado que, los riesgos psicosociales (por ejemplo, sobrecarga en el trabajo, falta de control, conflicto de autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de las relaciones laborales, falta de desconexión digital, etc.), suelen ser difícilmente detectables y, en ocasiones, invisibles a ojos de los responsables de la prevención de riesgos laborales

en las empresas. La falta de indicios o pruebas sustanciales que puedan patentar el nexo causal, hace que la relación entre la patología y el trabajo quede, en muchas ocasiones, en entredicho.

Por lo general, son muchos los motivos por los que se materializan los accidentes en el ámbito del trabajo, entre otros: 1) limitada conciencia social y empresarial de las pérdidas humanas y económicas que suponen; 2) condiciones materiales y/o medioambientales del trabajo; 3) entorno físico desordenado o mal organizado; 4) tensas relaciones humanas en el lugar de trabajo; 5) deficiencias de organización o; 6) comportamientos humanos inadecuados. En este sentido, se exigen cambios sustanciales desde la prevención de riesgos laborales para evitar lesiones o daños en las personas trabajadoras. Todo ello, con independencia del lugar donde se prestan servicios: en centros de trabajo físicos y tradicionales, en el hogar del trabajador o donde el trabajador decida prestar servicios.

Lo antedicho, sucede en el ámbito del trabajo; un ámbito que ha de ser considerado en su máxima expresión ya que las lesiones corporales que puede sufrir un trabajador pueden materializarse tanto un centro de trabajo físico, como en su hogar o en el lugar que decida para prestar servicios, en este caso, a distancia o en remoto. Después de todo, es indistinto que el accidente de trabajo se pueda producir en el hogar del trabajador o en las oficinas físicas de la empresa, ya que en esta modalidad en remoto, el domicilio del empleado puede actuar perfectamente como centro de trabajo. De esta forma, pese a que en un principio la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social pueda considerar que existe una ruptura de la causalidad entre la actividad desempeñada y el hecho dañoso, si se demuestra que el accidente tuvo lugar en el centro de trabajo (en su amplia consideración) y dentro de la jornada laboral, es posible la calificación de la lesión o daño como accidente laboral.

Así pues, como se ha señalado, apoyándose en la especialidad o disciplina que se ocupa de la seguridad del trabajo, los empresarios, como garantes de la seguridad y salud de sus trabajadores asalariados, han de llevar a cabo un conjunto de técnicas y procedimientos tendentes a la eliminación o disminución del riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Un conjunto de medidas dirigidas a todos los trabajadores, ya sea para aquellos que se encuentran presencialmente en centros de trabajo tradicionales, como aquellos que teletrabajan.

Con el propósito de clarificar estos conceptos, es suficiente con apoyarse en las definiciones que recoge el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD). De este modo, el trabajo presencial se entiende como «aquél trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa». Por su parte, el trabajo a distancia se considera una «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 ele-

gido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular». Mientras que, el teletrabajo, se define como «aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación».

2.1. Las patologías de origen laboral no son solo a nivel físico, también a nivel psicosocial

No es de extrañar, entonces, que se pueda vincular como accidente de trabajo una caída en un centro de trabajo físico, como también una caída en el hogar del trabajador que presta servicios en remoto. En efecto, como se avanzará en líneas posteriores, existen pronunciamientos judiciales donde queda demostrado este nexo causal directo. Por ejemplo, el caso de la Sentencia 923/2023 del Juzgado de lo Social número 3 de Santander, de 8 de marzo de 2023 (núm. rec. 663/2022), que declaró accidente laboral la caída en casa de un teletrabajador que realizó una pausa en su jornada laboral para ir a por agua, se tropezó, cayó al suelo y se cortó una mano con el cristal de una puerta.

Las torceduras de un teletrabajador sucedidas en lugar y tiempo de trabajo, como patologías de origen físico, a priori, se pueden demostrar en sede judicial para la determinación de la incapacidad temporal. Sin embargo, ante patologías de origen psicosocial, resulta más difícil dicha vinculación. No en vano, los tribunales se muestran recelosos a calificar las patologías psíquicas y físicas derivadas de estos factores como daños a la salud de origen profesional. Y ello es así, debido a la difícil relación de los daños y/o lesiones con una determinada actividad; existe no solo un claro desconocimiento de la causa desencadenante sino también a que, en ocasiones, su origen es multicausal, lo que dificulta dicha vinculación directa.

Así, como se avanzará más adelante, el teletrabajador está expuesto a muchos riesgos laborales emergentes de corte psicosocial como estrés laboral, acoso laboral («mobbing») fatiga informática, o síndrome del trabajador quemado («burnout»). Unas patologías psicosociales de origen laboral que, en ocasiones, vienen relacionadas con la carga psíquica del trabajo (como puede ser el estrés laboral), y en otras, relacionadas con las disfunciones de la organización del trabajo (como el acoso laboral y síndrome de burnout). Más en este sentido, también puede darse el caso de que un teletrabajador, acabe estresado o «quemado» en el trabajo por el uso incesante de las tecnologías; también debido al hecho de no ejercitar con plenas garantías su derecho a la desconexión digital, que le repercute, obviamente, en una falta de descanso necesario para su recuperación física y mental.

Desafortunadamente, pese a que existen numerosos estudios por parte de la doctrina iuslaboralista que recalcan los graves perjuicios que tienen los riesgos psicosociales para la salud psíquica o mental y física de las personas a consecuencia del trabajo, desde el punto de vista estrictamente jurídico, existe un indudable déficit de regulación normativa sobre este

tipo de riesgos. Así, se exige por parte del legislador español una notable reforma del actual listado de enfermedades profesionales, para dar cabida a estos riesgos psicosociales⁵. Solo así, habría una mayor protección frente a los mismos por parte del sistema de Seguridad Social.

La consideración de accidente de trabajo es relevante dado que, dicho reconocimiento de una dolencia como accidente laboral en vez de enfermedad o contingencia común, mejora considerablemente el nivel económico de las prestaciones de la Seguridad Social que genera dicha situación al trabajador agraviado por la dolencia. Anudado a ello, en ocasiones, puede darse también la existencia responsabilidades económicas, como una posible indemnización de la empresa por daños y perjuicios. En consecuencia, si el accidente de trabajo se deriva de un incumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales, la Seguridad Social puede sancionar a la empresa con el abono de un recargo en las prestaciones de la Seguridad Social o incluso con el pago íntegro de las mismas.

Con todo, el empresario ha de prestar una protección adecuada y eficaz a los trabajadores para prevenir o solucionar situaciones que podrían derivar en accidentes de trabajo. Así, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), las empresas han de llevar a cabo la evaluación de riesgos, entendida como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse. Esta evaluación debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud.

La visión empresarial de la prevención de riesgos laborales ha de ser general ya que el accidente de trabajo puede ser originado por factores de riesgo multidisciplinarios. Por ejemplo, pueden darse casos de accidentes de trabajo debidos a caídas al mismo nivel por una patente falta de orden y limpieza, como también derivados de situaciones psicosociales, como estrés o fatiga informática.

2.2. El teletrabajo: una modalidad de prestación de servicios en auge que cuenta con riesgos laborales de origen psicosocial

Tal y como ha quedado patente, desde la seguridad y salud en el trabajo, las empresas han de trabajar de forma permanente y dinámica y estar pendientes de cualquier cambio



5 A nivel comunitario por mediación de la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, se están dando recomendaciones relativas a la necesidad de promover la investigación en el ámbito de las enfermedades psicosociales relacionadas con una actividad profesional, y considerar futuras inclusiones de las mismas en nuevos listados de enfermedades profesionales.

organizativo. Sin duda alguna, uno de estos cambios con un impacto altísimo, ha sido el traslado de las oficinas a los hogares de trabajo, donde el teletrabajo, por sus particularidades, cuenta con muchos riesgos laborales que han de ser evaluados para que el trabajador no sufra accidentes de trabajo.

En esta modalidad de prestación de servicios, la actividad se desarrolla fundamentalmente con las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) por lo que el empresario ha de poner el acento en todas aquellas condiciones que provocan la aparición de daños derivados del trabajo, sobre todo, de origen psicosocial: dolores de cabeza, agotamiento, fatiga mental y física, o ansiedad. A mayor abundamiento de estos perjuicios para el teletrabajador, resulta necesario acudir a la exposición de motivos de la LTD en los que se recalca algunos de estos inconvenientes: «protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros».

Al hilo de lo señalado, la LTD establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, se debe tener en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Es importante destacar que ambas leyes buscan garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, ya sea en un entorno laboral tradicional o en un entorno de trabajo a distancia. La evaluación de riesgos es un componente clave de esta protección, ya que permite identificar y gestionar los riesgos potenciales asociados al trabajo.

2.2.1. Una especial referencia a la fatiga informática en el trabajo en términos de su calificación como accidente laboral

Bajo los designios del teletrabajo, tan presente en el mundo laboral actual y que cambia los paradigmas del mercado de trabajo para el futuro más próximo, surge la fatiga informática como riesgo laboral por el legislador español. Esta fatiga informática que emerge por no desconectar digitalmente de las herramientas tecnológicas con fines laborales, supone una situación perjudicial para el trabajador que está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las TIC.

Más en concreto, esta fatiga digital aparece en España con motivo de la promulgación de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD). Por la cual, a través de su artículo 88 regula el derecho de todos los trabajadores a desconectar digitalmente del trabajo, en aras de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Desde esta perspectiva, continuando con dicho precepto: «el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas». Posteriormente, a fin de proteger a los trabajadores que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, la LTD reincide en este mismo derecho a la desconexión y su derivado riesgo laboral (fatiga informática) en su artículo 18.

Indudablemente, es habitual la prestación de servicios por medio de las distintas TIC que las empresas ponen a disposición de sus trabajadores. Incluso puede darse el caso de que sea el propio trabajador quien, de forma voluntaria y consciente utilice sus dispositivos electrónicos y los enlace con sus empresas. Poniendo especial énfasis en la falta de desconexión digital en el trabajo, de una forma u otra, las empresas han de identificar la fatiga informática como riesgo laboral de nuevo cuño. Y lo han de hacer para dar cumplimiento a la citada LPRL, ya que a través de la misma pivota el concepto de riesgo laboral. Así, por medio de la prevención, las empresas llevan a cabo distintas actividades dirigidas primero, a identificar los riesgos y, después, a eliminarlos, reducirlos o evitarlos (art. 4.1). En consecuencia, el empresario, como garante de la seguridad y salud de sus trabajadores ha de tomar este concepto en su aspecto integrador, teniendo presente los aspectos físico, mental y social de sus trabajadores. A este fin, ha de identificar los riesgos laborales asociados a las TIC y a la digitalización del entorno laboral y las medidas preventivas tendentes a evitar los riesgos derivados de la conectividad permanente. A tal efecto, resulta capital que el empresario cumpla con su obligación de generar acciones de formación y sensibilización a su personal de la importancia del derecho a la desconexión digital y de las consecuencias negativas de la fatiga informática.

Acorde con lo señalado, tanto las nuevas formas de trabajar como una marcada tendencia a la comunicación inmediata *on-line* acarrear en los trabajadores una serie de daños a su salud física y mental debido a situaciones de sobreexposición no deseadas. El im-

pacto de esta demanda que se pide a los trabajadores es doble: afecta tanto a su descanso (la mente no deja de estar activa), como genera riesgos laborales a su integridad física y mental debido al mantenimiento del vínculo por medio del recurso permanente a las TIC. Estas circunstancias responden a una cuestión que ha de ser tratada como nuclear, dentro del actual marco de las relaciones laborales: la salud de los trabajadores se ve claramente afectada en estos entornos laborales en los que el uso abusivo de los medios digitales y telemáticos pueden llegar a impedir un equilibrio entre la actividad profesional y el entorno privado en el que poder disfrutar del tiempo libre y de descanso.

El presente fenómeno laboral se trata de un trastorno que no se da súbitamente, sino que es un continuo desgaste, un estrés crónico dentro del contexto laboral que va minando al trabajador hasta el punto de no poder atender debidamente las tareas. Es causa de baja laboral, y no da lugar solo a incapacidades temporales, sino también permanentes; incluso con la categoría de total o absoluta. Se trata de un trastorno de carácter profesional, y no común. Como casi todo, la acreditación de los padecimientos, que deben tener ciertas características y del nexo causal entre estos y la relación laboral son claves para determinar el origen laboral. No ayuda para ello, el hecho de que el legislador español no concrete o defina la fatiga informática en el trabajo. Pese a ello, se trata de un riesgo laboral que puede vincularse con el riesgo del tecnoestrés, es decir, por el desequilibrio entre mayores demandas relacionadas con las TIC y los recursos tecnológicos o de otro tipo con que cuenta el trabajador o la trabajadora para afrontarlas. Cabe recordar que estas TIC generan muchas demandas en el personal de las empresas al generar intensificación del ritmo de trabajo, interrupciones frecuentes, prolongación de la jornada, así como expectativas para responder lo antes posible a comunicaciones digitales. Los estudios muestran una realidad palpable y latente en las organizaciones: los citados factores producen alteraciones fisiológicas propias del estrés y, adheridos a ella, podrían generar daños a la salud, al estar vinculados con una mayor percepción de *burnout*, ansiedad o depresión entre la población trabajadora.

Este tipo de fatiga informática está ligada por tanto, a una falta de desconexión digital como a un mal uso generalizado de las TIC: un síndrome que sufre el trabajador por el hecho de recibir gran cantidad de comunicaciones en los dispositivos telemáticos con fines laborales. En esta misma línea, dicha fatiga puede llegar a ser un síndrome laboral debido al exceso de información⁶. Se trata de un cuadro sintomático que sufre el trabajador que no tiene reconocimiento legal como enfermedad profesional. Esta so-



6 La fatiga informática o tecnológica pese a que el legislador español no la define, puede acercarse por analogía al término «*Information Fatigue Syndrome*» (IFS) otorgado en los años 90 por el psicólogo británico David Lewis, en su informe titulado «*Dying for information?*».

bre demanda de información con tintes laborales que afecta en demasía a la población trabajadora está caracterizada por un agotamiento y un cansancio debido al incremento del uso de las TIC y a la recepción de tal cantidad informativa. En este terreno, los empleados manejan una información excesiva y se encuentran desbordados tanto física como mentalmente. La persona que llega a fatigarse de la tecnología por este exceso de notificaciones, llamadas o mensajes que no solo se producen en tiempo de trabajo sino que van más allá, invadiendo las esferas personales y/o familiares y el descanso de los trabajadores, se acompaña de manifestaciones tales como dolor de estómago, pérdida de visión, problemas de atención y concentración⁷, dificultad para el análisis y la toma de decisiones, búsqueda constante de más información, ansiedad, estrés, insomnio (trastornos del sueño) o aislamiento social.

El «burnout» lo llega a sufrir el trabajador debido a múltiples factores organizacionales entre otros, por: 1) las altas cargas y ritmos de trabajo; 2) las largas jornadas laborales; 3) la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar con el cansancio y hastío de la tecnología (la fatiga informática prolongada puede ser la génesis de su materialización); 4) la falta de desarrollo profesional; 5) la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las tareas; 6) la pobre cultura organizativa; 7) la soledad por la falta de relaciones interpersonales u 8) las conductas de ciberacoso en el trabajo.

En otras palabras, su aparición, no es una cuestión puntual, sino constante durante un prolongado tiempo; no desconectar de los dispositivos digitales y telemáticos del trabajo durante muchos días puede tener consecuencias perniciosas en la salud del trabajador. Desde esta posición digital, la consulta excesiva de las notificaciones empresariales que entran en los dispositivos telemáticos (ya sean propiedad de la empresa como herramientas propias de los trabajadores), aparte de lastrar la productividad, afecta a zonas como la amígdala o el hipocampo y se disparan los niveles de cortisol⁸. En este marco de notificaciones, el correo electrónico ha de ser gestionado de forma eficiente para que no se torne en un distractor potente y un generador de estrés, ya que consulta de los *e-mails* sin duda,



7 En particular, la pérdida de concentración no sucede por el hecho de tener que contestar mensajes mientras se está en otra tarea, sino que simplemente puede aparecer por el hecho de notar una interrupción en forma de mensaje sin la necesidad de contestar; existen estudios que demuestran que cada vez que uno es interrumpido necesita 23 minutos para recuperar el nivel de concentración previo a la interrupción. Más en este sentido, el exceso de aplicaciones que buscan recrear las formas de trabajo tradicionales obstaculiza la agilidad: los trabajadores llegan incluso a cambiar entre 10 aplicaciones un promedio de 25 veces al día para realizar el trabajo. Esto supone continuos cambios de atención que impactan negativamente en la concentración y que muchas veces derivan en duplicidad de tareas y, por consiguiente, en jornadas laborales más extensas y menos productivas.

8 *Vid.* Business Insider, 2022.

obstaculiza la capacidad de los trabajadores de recuperarse y de descansar tras la jornada de trabajo. Aquí, la desconexión tecnológica es fundamental para que esta consulta excesiva de notificaciones no provoque una sobrecarga de trabajo.

Dicho lo cual, no es descabellado pensar que un accidente que pueda sufrir una persona que trabaja a distancia o un teletrabajador, como por ejemplo, una caída al mismo nivel haya sido debido a un cansancio, fatiga o agotamiento, derivados de una sobrecarga de trabajo fuera del tiempo de descanso, tras un exceso de conectividad permanente a los medios digitales o tecnológicos. En efecto, bajo signos de fatiga informática derivados de una falta de desconexión digital, el trabajador puede sufrir una urgencia de respuesta constante en sus TIC y con ello, potenciar sus errores y accidentes. Aunque pueda resultar difícil el nexo causal entre el lugar y el tiempo de trabajo, una situación de cansancio o agotamiento «digital» del trabajador derivados de una falta de respeto de los tiempos de descanso legalmente considerados, puede ser el origen de una imprudencia no temeraria⁹ o un descuido que puede traer consigo a la postre, en un accidente de trabajo.

En línea con lo anterior, cabe la condición de accidente de trabajo o laboral cuando este tipo de fatiga digital o electrónica se demuestre que haya sido la causa única de la patología que sufre el trabajador. De modo que, el trabajador que pretende considerar la baja por incapacidad temporal derivada de contingencia profesional, ha de contar con claros indicios que demuestren que dicha patología deviene derivada del trabajo como consecuencia del uso excesivo por parte de la empresa o compañeros de las TIC. Como se ha tratado en líneas precedentes, para que una enfermedad no listada como profesional tenga la consideración de accidente de trabajo no es suficiente con que esté relacionada, de manera más o menos directa, con la actividad laboral, sino que es indispensable que derive únicamente del ejercicio profesional, lo que excluye aquellos supuestos en que ha podido interactuar con otros agentes en su aparición. Así pues, para la condición de accidente laboral es necesario dejar patente no solo que la fatiga informática ha emergido tras un efecto reactivo al trabajo, sino también que existen factores estimulantes externos relacionados con el quehacer profesional que puedan determinar un estado psíquico susceptible de provocar tal desequilibrio (como ahora correos electrónicos a horas intempestivas, llamadas incesantes fuera del tiempo de trabajo, etc.).

En este mismo orden de ideas, los incumplimientos contractuales en los que puede incurrir la empresa puede comportar que el trabajador se vea expuesto a jornadas de trabajo muy prolongadas y en horarios intempestivos, comprometiendo su derecho al descanso y a la desconexión digital. Así, como consecuencia de una falta de organización del trabajo

.....

9 Véase SÁNCHEZ ICART, F. J., «La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo». Cuadernos de derecho judicial, ISSN 1134-9670, núm. 9 (Ejemplar dedicado a: Hacia una legislación integral sobre el accidente de trabajo), 2006, pp. 87-138.

puede vulnerarse el derecho a la desconexión digital, comprometiendo al trabajador en su salud física y mental. De este modo, a nivel organizacional pueden darse múltiples factores que pueden incidir en la aparición de la fatiga informática. Por ejemplo: una desmesurada carga de trabajo, el hecho de contar en la empresa con clientes internacionales, es decir, de diferentes zonas o husos horarios, que la empresa haga servir del modelo de teletrabajo para someter al trabajador a una completa disponibilidad, o que le dificulte el disfrute de su tiempo de descanso o poder desconectarse de los medios electrónicos y tecnológicos de los que puede estar permanente pendiente, causando así graves intromisiones en su intimidad y en el ámbito de su vida personal y familiar. Bajo estas situaciones, que pueden ser duraderas en el tiempo, la persona puede sufrir un proceso de incapacidad temporal, inducida por la conectividad permanente en el trabajo derivada de una falta de desconexión digital en el trabajo. Ello puede provocar en la persona trabajadora signos de cefalea, cansancio, pensamientos rumiativos acerca de su trabajo, incluso trastornos histriónicos de la personalidad o estrés postraumático.

En suma, cuando se encuentre un nexo causal directo entre la lesión del teletrabajador y el lugar y el tiempo de trabajo, se puede reclamar la determinación de la contingencia por incapacidad temporal, esto es, como accidente de trabajo y no de enfermedad común. Conviene recordar en este punto que, la consideración como accidente de trabajo, en un primer término, puede ser rechazada por la Mutua.

3. RECIENTES PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO EN LAS NUEVAS FORMAS DE PRESTAR SERVICIOS

Las leyes laborales no nacen para ser perpetuas, han de ser adaptadas a la realidad social de cada momento. Sin embargo, en ocasiones, su contenido es generalista y los jueces, en su labor de interpretación para cada caso concreto, realizan una labor esencial para garantizar una seguridad jurídica para las partes de la relación laboral.

Al calor de lo señalado, el concepto legal de accidente de trabajo se ha mantenido perpetuo a lo largo de los años. Afortunadamente, con la realidad actual de las nuevas formas de prestar servicio como es el teletrabajo, están apareciendo sentencias —a cuentagotas— que están tratando precisamente casos particulares de accidentes de trabajo en estos nuevos escenarios.

Sin ánimo de exhaustividad, a continuación se van a citar algunos casos en los que se debate en torno a la calificación de accidentes de trabajo sobre determinados sucesos acaecidos en el hogar del trabajador que presta servicios en remoto.

En primer lugar, la Sentencia 1215/2023 del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2023 (núm. recurso 812/2022), desestima la calificación de contingencia profesional el infarto¹⁰ que sufrió un teletrabajador dado que, para la consideración del mismo, se han de dar los dos elementos esenciales: que el accidente haya sido sufrido en 1) el lugar y 2) durante el tiempo de trabajo. El primer elemento se acepta pero el segundo no ya que no se acredita que el infarto sufrido por el empleado se produjera en tiempo de trabajo, por lo que se descarta la consideración como accidente de trabajo. Específicamente, el día que sufrió el infarto, no se produjo el encendido del ordenador (no existe registro de conexión a la empresa), el cual se configuraba como elemento clave a efectos de inicio de su jornada, al equivaler al fichaje. Del mismo modo, no quedó acreditado que el teletrabajador había empezado su turno de trabajo dado. Al contrario, si se hubiese acreditado por ejemplo, que el teletrabajador recibió llamadas de trabajo durante el suceso, sí podría vincularse el nexo de tiempo de trabajo para la calificación de accidente de trabajo. Por último, con respecto al lugar de trabajo, que cabe reincidir es un elemento que queda acreditado pese a que el teletrabajador presta servicios en su «hogar», el TSJ de Madrid realiza una argumentación amplia del concepto de lugar de trabajo. Así, no lo constriñe al puesto concreto que físicamente ocupa, es decir, a una mesa, a una silla y a un ordenador en su domicilio particular. De tal manera que, todo lo que fuera separarse del mismo lo despojaría de laboralidad. Siguiendo esta misma teoría, cualquier caída que sufra el teletrabajador en su domicilio, tendría el mismo valor que una caída en un centro de trabajo físico ya que el lugar en el que emplea no se limita a su mesa, silla y ordenador. En este sentido, el TSJ determina que «el que coyuntural o definitivamente su labor se ejecute en esas circunstancias no excluye una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría como laboral si se desarrollaran en el ‘domicilio’ de la empresa». Sería el caso de cuando se deja temporalmente dicho puesto y se sufre una caída, por ejemplo dirigiéndose y/o en el 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. Es decir, son actividades normales en la vida laboral y que como jurisprudencialmente se afirma comportan «siempre la exigencia de un factor de ‘ajenidad’ en la producción del suceso lesivo».

Al hilo de lo anterior, también se considera un accidente de trabajo, una lesión en la mano del teletrabajador cuando se dirigió a la cocina a por una botella de agua. Y ello porque como sostiene la Sentencia 980/2022 del TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 11 noviembre 2022 (núm. rec. 526/2022), el accidente tuvo lugar en horario de trabajo y dentro del espacio físico configurado como su domicilio particular, y fue consecuencia

•••••

10 Véase, REMIGIA PELLICER, D., *Infarto y accidente de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

de una actividad normal en la vida laboral, —beber agua en el lugar que se supone tiene un acceso más fácil—, y en un recinto habitual, la cocina.

Del mismo modo, es destacable la Sentencia 1058/2023 del TSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2023 (núm. rec. 1012/2022), al relacionar el teletrabajo con los accidentes laborales. De acuerdo con este pronunciamiento judicial, se confirma el accidente de trabajo derivado de una caída (que le provoca una torcedura de tobillo) de una persona trabajadora al ir a por un vaso de agua en la cocina, en tanto «beber agua es una actividad normal dentro del trabajo, como cuando en el centro de trabajo se va al baño o a los dispensadores de agua». En concreto, la trabajadora firmó acuerdo de teletrabajo con su empresa para prestar servicios en su domicilio atendiendo llamadas en horario continuo de 9:00 a 16:00 h. En una de las pausas reguladas en el convenio, sufrió una caída al levantarse para coger un vaso de agua en su cocina. La sentencia analiza si, en efecto, este accidente en una pausa durante el teletrabajo puede tener la calificación como laboral. Para ello, se apoya en la mencionada «ocasionalidad relevante», mencionando que la actividad de levantarse para coger un vaso de agua durante la pausa era una acción normal y necesaria en el contexto laboral, y que habría ocurrido incluso en el centro de trabajo físico. En este sentido, aunque estaba realizando sus tareas desde casa (teletrabajo), las condiciones pactadas y bajo las que trabajaba eran las mismas que si estuviera en su lugar de trabajo. No hubo cambios en su horario, pausas, ni en sus responsabilidades. Como sigue en sus argumentos, al calor de lo citado en el TSJ de Madrid, la sentencia de 23 de junio de 2023 concreta que, en la caída que deriva en la situación de incapacidad temporal tuvo lugar durante dicha pausa, momento en que la trabajadora «se levantó a beber agua a la cocina, igual que en el centro de trabajo, pues es algo normal y frecuente desplazarse (...) para acudir al WC o a dispensadores de agua o a las máquinas expendedoras de bebida, dentro la jornada laboral». Con todo, la sentencia aplicando la presunción del artículo 156.3 de la LGSS y, en consecuencia, procede a calificar el suceso como accidente laboral, dado que «tuvo lugar en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, sin que se haya acreditado ruptura de la relación de causalidad entre la actividad desempeñada y el hecho dañoso».

Al respecto de esta presunción de laboralidad existe doctrina¹¹ que la discute en el contexto del teletrabajo, específicamente en relación con los accidentes sufridos por los trabajadores mientras están conectados a plataformas informáticas en el lugar donde realizan su actividad laboral. Desde este prisma, existen dificultades y dudas sobre cómo aplicar

.....

11 Véase, SELMA PENALVA, A., «El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 134, 2016, pp. 129-166.

esta presunción en situaciones donde los teletrabajadores tienen flexibilidad en cuanto a horarios y ubicación de trabajo, lo que puede dificultar la determinación del momento y lugar exacto en el que ocurrió el accidente. Indudablemente, esta presunción de laborabilidad en el teletrabajo se ve desafiada por la libertad de actuación que tienen los trabajadores en este entorno, lo que, en efecto, plantea interrogantes sobre cómo establecer la conexión entre el accidente y la actividad laboral en un contexto tan flexible.

Al abrigo de estas argumentaciones, los trabajadores que prestan servicios a distancia o por medio del teletrabajo, son personas que pueden sufrir lesiones físicas, pero también y cada vez con mayor incidencia, daños psíquicos o mentales. Buena muestra de ello es la conocida como conectividad permanente del trabajador, por la cual, se incrementan los riesgos relativos a la mencionada fatiga informática que puede tener consecuencias para el trabajador tanto en un plano físico como mental. Como consecuencia de ello, el trabajador puede sufrir merma en su salud en forma de dolores de cabeza (migrañas), problemas de visión (ojos secos, fatiga visual, visión borrosa y doble) y dolores musculoesqueléticos (dedos, cuello, espalda y hombros) a consecuencia del conocido como «síndrome visual del ordenador». Ejerciendo el derecho a la desconexión digital en tiempos de descanso se reduce el uso de los dispositivos digitales: se descansa la vista y se evitan dolores en las articulaciones en manos, dedos y espalda. En este sentido, son recomendables ejercicios de flexión de manos y dedos, antes y después de escribir en el teclado del ordenador o en la pantalla del teléfono móvil. Y, en todo caso, mantener posturas correctas y no encorvadas.

Consecuencia de lo anterior, surgen enfermedades profesionales desconocidas tras el auge de las TIC y su uso excesivo por parte del trabajador, como ahora son el señalado tecnoestrés¹², la alergia al *Wifi* (por la pionera Sentencia 588/2016 del TSJ Madrid, Sala de lo Social de 6 de julio de 2016, núm. rec. 327/2016¹³) o la lesión ocular por desprendimiento de retina tras un uso prolongado de pantallas de ordenador (Sentencia 661/2018 del TS, Sala Cuarta, de 21 de junio de 2018, núm. rec. 3144/2016¹⁴), que puede suceder igual en *tablets* o teléfonos móviles.

A medio camino entre los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional se encuentra el término enfermedad del trabajo, elaborado por la doctrina y que, apoyado en el artículo 156.2, e) de la LGSS, se entiende como aquellas enfermedades que originadas por el trabajo, no se encuentran incluidas en la lista preceptiva. Como se ha

• • • • •

12 INSST, NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial.

13 Según la cual se reconoce la incapacidad laboral permanente a un ingeniero de Telecomunicaciones por Electrohipersensibilidad a las ondas *Wifi*.

14 Reconoce que el uso de las pantallas digitales perjudica la salud ocular, al sentenciar el juez que el desprendimiento de retina sufrido por una administrativa delante de su pantalla es una lesión producida en lugar y tiempo de trabajo.

recalcado, en ocasiones es difícil saber si una enfermedad es común, es decir, similar a la que sufren muchas otras personas empleadas en actividades diferentes o, por el contrario, se trata de una enfermedad profesional (causada por la influencia de las condiciones del puesto de trabajo). De este modo, la doctrina judicial ha reconocido el síndrome del trabajador «quemado» como un accidente de trabajo. Así, son de significar entre otras sentencias, las dictadas por los TSJ (Salas de lo Social) de Andalucía (núm. 1683/2017, núm. rec. 1607/2016 de 1 de junio de 2017), Navarra, (núm. rec. 61/2014, rec. 47/2014) y de Castilla y León (Burgos) Sala de lo Social (núm. rec. 235/2021 de 26 mayo 2021, núm. rec. 216/2021), que han analizado el síndrome del trabajador desgastado emocionalmente —o «quemado»— calificándolo como una nueva enfermedad psicosocial, tratándose como determina la OMS de un «síndrome de agotamiento físico y mental intenso» y resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongado por el cansancio emocional.

Desde el plano de la prevención de riesgos laborales, la jurisprudencia está admitiendo como accidente laboral casos no solo de «burnout» sino también de situaciones coadyuvantes como las propias del estrés común. Ahora bien, son figuras que tienen que adaptarse a los actuales tiempos y definirse jurídicamente, por ejemplo, por medio del Real Decreto 1299/2006, ya que, como es sabido en su actual contenido, no considera como enfermedad profesional aquellas derivadas por aspectos psicosociales. Así, mientras tanto y según diversos pronunciamientos, el accidente laboral también abarca a las enfermedades de tipo cognitivas. La connotación es importante de cara al accidentado y a las prestaciones que recibiría, porque la cuantía por la Incapacidad Temporal sería del 75% de la base reguladora desde el día siguiente al accidente, siendo, de considerarse el síndrome del trabajador «quemado» o el estrés laboral como enfermedad común la prestación diferente y en menor cuantía para el accidentado: durante los primeros tres días no cobraría y del cuarto al vigésimo, lo haría, pero solo el 60%.

Dicho lo cual, como fenómeno laboral que cada vez está más presente en las empresas (ya sean en puestos de trabajo presenciales, a distancia o teletrabajo), el «burnout» se trata de un estrés crónico que puede derivarse de la incapacidad para desconectar del trabajo y como tal se ha manifestado la jurisprudencia. Como muestra de esta relación directa, puede citarse la reciente Sentencia 665/2022 del TSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 20 de enero de 2022 (núm. rec. 6538/2021). Así, como motivo de la denuncia por parte de la actora, es de significar el siguiente tenor literal: «la actora formuló denuncia contra la empresa (...) ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en fecha 4 de febrero de 2020, relatando que padecía un síndrome de «burnout» debido a un estrés prolongado, sobrecarga de trabajo, dualidad de rol, inexistencia de formación, carencia de recursos humanos, falta de control, faltas de respeto y de la consideración debida por superiores

jerárquicos (represalias), desigualdad salarial, cambios organizacionales, vulneración del derecho a la desconexión digital y a los descansos reglamentarios, amenazas de despido en caso de no alta por incapacidad temporal (entre otros)».

Esta sentencia es importante porque patentiza una realidad concreta: la fatiga informática y el *burnout* son dos fenómenos que han de ser tratados para evitar un desgaste emocional y un agotamiento de la tecnología por parte del trabajador. Como se aprecia, el síndrome del trabajador «quemado» no solo se materializa en las empresas por una vulneración del derecho a la desconexión tecnológica (fatiga digital), deviene por múltiples factores como por la inexistencia de formación, faltas de respeto o amenazas de despido. Se debe tener cuidado con este síndrome del trabajador desgastado emocionalmente, dado que con el uso de dispositivos móviles, la línea entre el trabajo y la vida privada se está desdibujando. Y no solo es importante por dicha razón, también porque frente a eventuales incumplimientos del derecho a la desconexión digital y de falta de acciones formativas sobre el uso razonable de las TIC que eviten la fatiga informática, se podría incrementar la sanción para el incumplidor al inmiscuirse el riesgo psicosocial del trabajador. Ello es así debido al recargo de prestaciones de la Seguridad Social, por el cual se impone un aumento de la cuantía de todas las prestaciones económicas que derivan de un accidente o enfermedad profesional del que debe hacerse cargo el empresario (art. 164 LGSS).

4. RECARGOS DE PRESTACIONES ANTE EL ACCIDENTE LABORAL

Como se ha podido demostrar, se debe tener claro que el problema básico para la consideración como accidente de trabajo derivado de dolencias padecidas como consecuencia de riesgos laborales emergentes, como puede ser la fatiga informática, radica en relación de causalidad entre el trabajo realizado y las dolencias sufridas (art. 156 LGSS). O dicho de otro modo, serán los jueces quienes valoren en última instancia si la conducta hostil fue desencadenante de la enfermedad o simplemente ocupó un lugar residual en su aparición. A diferencia de los accidentes sufridos en el centro de trabajo, que se encuentran protegidos ampliamente por la presunción general, es necesario demostrar la relación de los riesgos psicosociales, es decir, entre la dolencia sufrida y el trabajo por cuenta ajena, prueba harto difícil, máxime en estos casos en los que, por citar algunas, se dan dolencias psíquicas como estrés o depresiones.

Mientras no se modernice y actualice el cuadro legal de enfermedades profesionales en España, esta calificación como accidente laboral no solo se produce respecto al *burnout*

sino que también alcanza a otras enfermedades cognitivas como las propias de la fatiga informática provocada por la tecnología en el trabajo. En este sentido, la infracción de las normas jurídico-técnicas que inciden en las condiciones de trabajo no se consideran infracciones administrativas, si bien, su incumplimiento puede determinar responsabilidad en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en concreto, en la responsabilidad por recargo de las prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo (art. 164 LGSS). Para que el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales determine la responsabilidad administrativa del sujeto infractor, se requiere que la acción u omisión, sancionable, se haya producido por culpa, imprudencia o negligencia, incluida la culpa «*in vigilando*» o «*in eligendo*».

Finalmente, aunque no por ello menos importante, también dentro del marco de la responsabilidad empresarial en materia de prevención de riesgos laborales, de manera independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción en materia preventiva, debe mencionarse el eventual recargo de prestaciones económicas por accidentes laborales cuando el trabajador sufre lesiones por accidente de trabajo o enfermedad profesional a consecuencia del incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo¹⁵. Desde este marco, aparejada a las responsabilidades señaladas, se incluye esta derivada de las prestaciones de la Seguridad Social. Para ello, la Ley General de Seguridad Social (LGSS) exige al empresario el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales, en la medida en que tienen conexión con los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales. Para garantizar ese cumplimiento prevé una responsabilidad específica que incide en las prestaciones que se deriven de los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En esta senda, el recargo adquiere suma importancia máxime cuando existen casos en los que se ha calificado patologías psicosociales como accidente de trabajo. De ello, se derivan consecuencias para la víctima de la fatiga digital, o a sus causahabientes, pues aparte de las prestaciones que se determinan legal o reglamentariamente, cuando quede acreditada una conducta dolosa o culposa del empresario, existe una compensación económica adicional, esto es, un recargo que se impone sobre las prestaciones económicas previstas en el sistema que pudiera corresponder al trabajador a cargo de la Seguridad Social.

.....

15 A modo de ejemplo, la STSJ de Galicia 334/2012, de 25 de enero, sobre riesgos psicosociales, resulta importante pues, en ella, el juez declara la pertinencia del recargo de prestaciones por infracción de normas en un supuesto de suicidio, tras considerar que el accidente de trabajo sucedió por una situación depresiva derivaba de un acoso infringido por parte del superior jerárquico de la víctima. En parecidos términos, la STSJ de País Vasco de 3 de julio de 2012 (Rec. 1634/2012) admite parcialmente el recurso de la trabajadora sobre la apreciación de recargo de la prestación (art 123 LGSS) con respecto a diversos procesos de baja ocurridos desde el año 2000.

Este recargo de prestaciones económicas por infracción de seguridad en el trabajo está configurado como una institución clásica de nuestra legislación de Seguridad Social que actualmente se encuentra regulado en el artículo 164 LGSS. Según su dicción literal: «todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador». De forma compendiosa, consiste en un aumento de una 30 a un 50 por ciento, según la gravedad de la falta, de todas las prestaciones económicas que tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando la lesión se produzca como consecuencia de un incumplimiento o inobservancia de normas o medidas de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se exige la existencia de un comportamiento, doloso o culposo, del empresario.

Por lo que concierne al derecho a la desconexión tecnológica del trabajo, la empresa podría ser considerada responsable del accidente de trabajo o la enfermedad del trabajador (por ejemplo, fatiga informática), si este demostrara que fuera de su jornada recibe de forma indiscriminada llamadas telefónicas o correos electrónicos y, además, se le urge a responderlos. En tal supuesto, la calificación como accidente de trabajo de tal patología podría desencadenar la imposición del recargo de prestaciones de la Seguridad Social. La responsabilidad del pago del recargo es imputable únicamente al empresario infractor y no podrá ser asegurado.

5. CONCLUSIONES

Como se ha podido demostrar en el presente artículo, se ha de ir al nexo causal del accidente de trabajo. Mientras este nexo causal no se rompa así sucederá, como puede ser por ejemplo, la caída en el cuarto de baño de la casa del teletrabajador que tiene la consideración como laboral debido a que dicha caída la puede sufrir de igual modo un empleado en idéntica circunstancia si trabajase en una fábrica, oficina o tienda. Al contrario, un teletrabajador que se corte accidentalmente con un cuchillo en su hogar, se trata de un caso en el que sí se rompe claramente el nexo causal, ya que no tiene nada que ver con su actividad laboral.

Las lesiones físicas son más demostrables, en cambio, las de tipo psicofísicas por sus características propias, suelen ser más complicadas vincularlas con la actividad laboral. No obstante lo anterior, en general, en base al ordenamiento jurídico interno español, existen previsiones para afrontar tanto las posibles sus consecuencias como de estos tipos de daños psicofísicos provocados en el trabajador que presta servicios en remoto. Así, cuentan con una compensación a través de las prestaciones de la Seguridad Social. En efecto, puede haber daños morales, en forma de indemnizaciones si se demuestra por ejemplo, que el estrés, cansancio o depresión han sido derivados de una situación de ciberacoso (*network mobbing*). Si así se diera, podría reclamarse la compatibilidad de una indemnización tasada por extinción contractual con otra indemnización de daños y perjuicios por el acoso laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA

- CARMONA POZAS, F., «Sobre la teoría de la «ocasionalidad relevante» en la calificación del accidente como de trabajo. Comentario de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de febrero de 2023, rec. 2617/2019», E-Revista Internacional De La Protección Social, núm. 8(1), 2023, pp. 250–257.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C. El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia, Bomarzo, Albacete, 2008.
- SÁNCHEZ ICART, F. J., «La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo». Cuadernos de derecho judicial, ISSN 1134-9670, núm. 9 (Ejemplar dedicado a: Hacia una legislación integral sobre el accidente de trabajo), 2006, pp. 87-138.
- SELMA PENALVA, A., «El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas», Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 134, 2016, pp. 129-166.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., «Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo», Revista española de derecho del trabajo, núm. 161, 2014, pp. 59-80.
- REMIGIA PELLICER, D., Infarto y accidente de trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.