



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

LA POSIBILIDAD DE DECLARAR ENFERMEDADES COMUNES
COMO ACCIDENTES DE TRABAJO

Daniel Toscani Giménez

LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO ACCIDENTE DE TRABAJO
DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

M.ª Elisa Cuadros Garrido

LA EVOLUCIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO EN MISIÓN

Inmaculada Benavente Torres

ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO

Laura de los Santos Hidalgo

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

Francisco Trujillo Pons

ENTIDADES EDITORAS

La Editorial Dykinson, a los efectos previstos en el artículo 32.1 párrafo segundo del vigente TRLPI, se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).



ADQUISICIÓN Y SUSCRIPCIONES

Dykinson, S.L.

Suscripción versión electrónica (Revista en PDF)



© Copyright by

Editorial DYKINSON, S.L.

Meléndez Valdés, 61 – 28015, Madrid

Teléfono (+34) 91 544 28 46 – (+34) 91 544 28 69

e-mail: info@dykinson.com

<http://www.dykinson.es>

<http://www.dykinson.com>

Universidad de La Rioja

C/ Piscinas, 1 – 26006 Logroño (La Rioja)

e-mail: publicaciones@unirioja.es

<http://publicaciones.unirioja.es>

ISSN: 2341-135X

REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

*El objetivo de esta Revista es conseguir los máximos índices de calidad,
y está indexada en las siguientes bases de datos:*



Colabora:





Revista Derecho Social y Empresa



EQUIPO DE DIRECCIÓN

DIRECTORAS

Pilar Núñez–Cortés Contreras

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Loyola*

María Concepción Arruga Segura

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de La Rioja*

SUBDIRECTORES

Amanda Moreno Solana

*Profesora Contratada Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*

Guillermo García González

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Internacional de La Rioja*

EDITORES

Esperanza Macarena Sierra Benítez

*Profesora Titular Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla (España)*

Felipe Manchón Campillo

Periodista

SECRETARÍA ACADÉMICA

Gabriela Rizzo Lorenzo

*Profesora Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

Domingo Carbonero Muñoz

Doctor en Derecho, Profesor del Departamento de Derecho. Universidad de La Rioja

CONSEJO ASESOR

PRESIDENTE

Juan Antonio Sagardoy Bengoechea

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Complutense*

MIEMBROS

María Emilia Casas Baamonde

*Expresidenta del Tribunal Constitucional, Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social, Universidad Complutense*

Lourdes Arastey Sahún

Magistrada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Bruselas)

Philippe Auvergnon

*Catedrático de Derecho del Trabajo, Directeur de Recherche del CNRS,
miembro del Centre de droit comparé du travail et de la sécurité du travail.
Université Bordeaux (Francia)*

Antonio Cebrián Carrillo Abogado

Socio Director S&C Abogados

Marie Cécile Escande-Varniol

*Catedrática de Derecho del Trabajo.
Université Lyon 2 (Francia)*

Carolina Gala Durán

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona*

Joaquín García Murcia

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense*

Abbo Junker

*Catedrático de Derecho del Trabajo, Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
Ludwig-Maximilians Universität München (Alemania)*

Lourdes Mella Méndez

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago Compostela*

Gabriela Mendizábal Bermúdez

Profesora de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México)

Antonio Ojeda Avilés

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla

Cristina Sánchez-Rodas Navarro

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Michele Tiraboschi

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Módena y Reggio Emilia (Italia) y Director Científico de ADAPT*

Luis Enrique de la Villa Gil

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma*

CONSEJO DE REDACCIÓN

PRESIDENTE

Íñigo Sagardoy de Simón

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Francisco de Vitoria
Presidente de Sagardoy Abogados*

DIRECTOR

Martín Godino Reyes

Doctor en Derecho. Socio Director de Sagardoy Abogados

MIEMBROS

Valentín Bote Álvarez-Carrasco

Director del Servicio de Estudios de Randstad Research

Eva María Blázquez Agudo

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

Jaime Cabeza Pereiro

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Vigo*

Ferran Camas Rodas

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad de Girona*

Teresa Cervera Soto

Directora de Recursos Humanos en Ballesol (Grupo Santalucía)

Manuel Correa Carrasco

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

María del Rosario Cristóbal Roncero

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

Román Gil Albuquerque

Doctor en Derecho. Socio de Sagardoy Abogados

María Jesús Herrera Duque

Doctora en Derecho. Socia de Sagardoy Abogados

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia

Ana Matorras Díaz-Caneja

Profesora Ordinaria. Universidad Pontificia Comillas

María Luisa Molero Marañón

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos*

Olimpia Molina Hermosilla

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén*

Manuel Novo Foncubierta

Profesor doctor Universidad Loyola de Andalucía

Leonor Victoria Pablos Fernández

Directora de Recursos Humanos, Ferroviario

Miguel Recio Gayo

*Profesor Asociado de la Facultad de Derecho
Universidad CEU San Pablo*

Ricardo Pedro Ron Latas

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de la Coruña*

Carmen Sáez Lara

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

Carmen Sánchez Trigueros

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

Daniel Toscani Giménez

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia*

COMITÉ CIENTÍFICO

Francisco Alemán Páez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

Carlos Arroyo

Profesor de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. UNIR

Inmaculada Benavente Torres

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

Macarena Castro Conte

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos*

Óscar Contreras Hernández

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Castilla la Mancha*

María del Mar Crespí Ferriol

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Islas Baleares*

Jesús Cruz Villalón

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla*

María Elisa Cuadros Garrido

*Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

Belén Fernández Docampo

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Vigo*

Julia Dormido

*Profesora de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid*

Antonio Fernández García

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Oberta de Cataluña*

Silvia Fernández Martínez

*Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela*

Marta Fernández Prieto

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Vigo*

Francisca María Ferrando García

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Juan Carlos García Quiñones

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense*

José Luis Gil Gil

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Alcalá de Henares*

Luis Gordo González

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid*

María Sonsoles Gutiérrez de la Peña

Inspectora de Trabajo y de la Seguridad Social

Julen Llorens Espada

Profesor Ayudante Doctor. Universidad Pública de Navarra

Belén del Mar Insua

*Profesora titular. Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad de Granada*

María Teresa Igartua Miró

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla*

Risa L. Lieberwitz

Catedrática de Derecho del Trabajo. Cornell University, ILR School (USA)

María del Carmen López Anierte

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

Rodrigo Martín Jiménez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos*

Mirentxu Marín Malo

Profesora Ayudante Doctor. Universidad Pública de Navarra

Paz Menéndez Sebastián

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo*

Jesús R. Mercader Uguina

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III*

Laura Melián China

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de La Laguna*

Arturo Montesdeoca

*Profesor Ayudante Doctor. Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

Rocío Molina González–Pumariega

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos*

Concepción Esther Morales Vallez

Magistrada del TSJ de Madrid

Julia Muñoz Molina

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

Alfonso Esteban de Miguel

*Profesor Ayudante Doctor. Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid*

Patricia Nieto Rojas

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*

Pompeyo Ortega Lozano

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

Alex Pazos

*Profesor titular. Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.
Universidad de Vigo*

Sonia Pedrosa

*Profesora titular. Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad de Zaragoza*

Daniel Pérez del Prado

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

Raquel Poquet

*Profesora de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social
Universidad de Valencia*

Iván Rodríguez Cardo

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo*

Emma Rodríguez

*Profesora titular. Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.
Universidad de Vigo*

María Monserrate Rodríguez Egío

Profesora Contratada Doctora. Universidad de Murcia

Sarai Rodríguez González

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de La Laguna*

Guillermo E. Rodríguez Pastor

Profesor Titular. Universidad de Valencia

Eduardo Rojo Torrecilla

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona*

Álvaro San Martín

Doctor en Derecho y Socio Laboral Casadeley

Lavinia Serrani

Editora Coordinadora ADAPT International (Italia)

Francesca Sperotti

Investigadora ADAPT (Italia)

Francisco Trujillo Pons

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Jaume I*

Tatsiana Ushakova

*Profesora Titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá de Henares*

José Manuel del Valle Villar

Profesor Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá de Henares

Francisco Vallejo

Profesor de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Chile

Alicia Villalba Sánchez

Profesora Contratada de la Universidad de Santiago de Compostela

EDICIÓN & DISEÑO

RÚNICA

runica.servicios.editoriales@gmail.com

www.runica.es

El sentido de la Revista Derecho Social y Empresa

Dentro del campo de las ciencias sociales, con enfoque internacional, de derecho comparado e interdisciplinar, la Revista Derecho Social y Empresa, es una publicación científico técnica, en el ámbito Jurídico Laboral y de la Seguridad Social, cuyo objetivo es dar a conocer a nivel nacional e internacional los debates sobre la regulación y la organización del trabajo en la empresa y en la sociedad, los sistemas de relaciones industriales y las políticas de empleo. El contenido de la Revista está dirigido fundamentalmente a Académicos del Derecho laboral, Técnicos de Recursos Humanos, Profesionales del Derecho, Sindicatos y Asociaciones Empresariales.

La Revista Derecho Social y Empresa tiene dos números al año, donde se incluyen artículos académicos (Estudios) con un enfoque eminentemente jurídico.

La Revista cuenta con un Comité Científico y un Comité Editorial, que reúnen a prestigiosos juristas, académicos y profesionales, principalmente del entorno europeo (España, Francia, Italia y Alemania) y también de los Estados Unidos de América.

La Revista, cuyas entidades editoras son Dykinson y la Universidad de La Rioja, cuenta con un Patrocinador Principal que es Sagardoy Abogados.

Cualquier persona con interés por el mundo de la investigación y la enseñanza en este ámbito puede enviar estudios originales e inéditos que no hayan sido enviados a otras revistas. El Consejo de Redacción realizará una primera revisión editorial de los artículos recibidos con el fin de valorar el cumplimiento de mínimos de calidad, que posteriormente serán sometidos a una revisión por pares.

De las opiniones expresadas en los artículos únicamente son responsables los propios autores.

Para cualquier propuesta de colaboración siga las Instrucciones de Publicación de la revista.



Revista Derecho Social y Empresa

ÍNDICE NÚM. 21, JULIO DE 2024

«LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO»



TRIBUNA

AMANDA MORENO SOLANA

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Subdirectora de la Revista Derecho Social y Empresa

ARTÍCULOS

La posibilidad de declarar enfermedades comunes como accidentes de trabajo

DANIEL TOSCANI GIMÉNEZ

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valencia

La evolución del concepto accidente de trabajo desde la perspectiva de la conciliación familiar

M.^a ELISA CUADROS GARRIDO

Profesora contratada doctora permanente Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Murcia

La evolución del accidente de trabajo en misión

INMACULADA BENAVENTE TORRES

Profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Universidad de Córdoba

Accidente de trabajo y teletrabajo

LAURA DE LOS SANTOS HIDALGO

Asociada Senior del Departamento de Laboral

Baker McKenzie

**Una revisión al accidente de trabajo en las nuevas formas
de prestación de servicios**

FRANCISCO TRUJILLO PONS

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universitat Jaume I

TRIBUNA

El accidente de trabajo definido en el art. 156 Ley General de Seguridad Social (LGSS) como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, exige la concurrencia de dos elementos, lesión producida en tiempo y lugar de trabajo y relación entre lesión y trabajo. Son considerados como accidentes de trabajo los ocurridos al ir o al volver del trabajo; los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa; las enfermedades comunes que contraiga el trabajador siempre que haya una relación entre el trabajo y la enfermedad (relación causa–efecto), denominándose, así como enfermedades del trabajo. Y también serán accidentes de trabajo las enfermedades padecidas con anterioridad y que se agraven como consecuencia de un accidente producido en el entorno laboral, así como los accidentes por imprudencias profesionales, ocasionados por el ejercicio de un trabajo o profesión. No serán, sin embargo, accidentes de trabajo, los ocasionados por imprudencia temeraria del trabajador (por ejemplo, cuando este actúa sin seguir las instrucciones dadas), dolo (el accidente se ha provocado de forma consciente y maliciosa) o fuerza mayor extraña al trabajo [art. 156.4. a) y b) LGSS].

Más allá de la definición regulada en la LGSS, los contornos del concepto de accidente de trabajo se han ido construyendo a través de la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo y la doctrina judicial de los Tribunales Superiores de Justicia. En este sentido, han resultado interesantes sentencias como la STS de 26 de diciembre de 2013 (Recurso núm. 2315/2012) que vino a establecer que era accidente de trabajo el supuesto en el que el trabajador tiene que desplazarse una gran distancia desde su domicilio familiar hasta su lugar de residencia por razones laborales, y en ese trayecto, tiene un accidente. Lo más relevante de aquella sentencia fue el argumento principal que llevó al tribunal a esta consideración, y que fundamentó en razones de «realidad social a la vista de las nuevas formas de organización del trabajo». También la reciente STS de 22 de mayo de 2024 (Recurso núm. 3911/2021), que reitera doctrina. La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si un infarto que tiene lugar en los vestuarios del centro de trabajo antes de fichar y de comenzar el turno de trabajo puede considerarse accidente de trabajo. El TS declara que no basta para que actúe la presunción de laboralidad (prevista en el artículo 156.3 LGSS) con que el trabajador se halle en los vestuarios de la empresa cuando ocurre el episodio vascular (infarto) o la enfermedad que origina la contingencia. Es necesario para el TS que en este caso el trabajador se encuentre

en su puesto de trabajo, en el que se presume que se ha comenzado a realizar algún tipo de actividad o esfuerzo —físico o intelectual— que determina una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo.

Como se puede observar, no es sencillo aplicar el art. 156 LGSS a la realidad que acaece en el mundo actual de las relaciones laborales. La incorporación de las nuevas tecnologías en el trabajo y las nuevas formas de trabajar se proyectan también sobre el concepto de accidente de trabajo. Así se ha considerado AT la caída de una persona trabajadora en su casa mientras teletrabaja porque aquella se había producido en el marco de su prestación de servicios (Sentencia del Juzgado de lo Social de Cáceres de 26 de octubre de 2022). Y también se ha considerado accidente de trabajo el estrés laboral ocasionado por los trastornos sufridos por un trabajador cuya prestación de servicios consistía en el visionado de vídeos violentos. Así, el riesgo sería la afectación a la salud mental del trabajador por la visualización continua de contenidos con violencia como control previo a su subida a redes sociales, evitando así su publicación. Se reconoce que la enfermedad mental sufrida por el trabajador debe ser calificada como accidente de trabajo (Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona de 12 de enero de 2024).

La evolución y situación actual del concepto de accidente de trabajo en nuestro derecho ha sido y es una cuestión cambiante, y, por tanto, esencial, que necesita de aproximaciones constantes por parte de la doctrina laboralista. Eso es lo que se pretende con este monográfico que tengo el honor de presentar. Todos estos estudios tienen su génesis en la Jornada celebrada en Universidad de Valencia el día 2 de febrero de 2024, cuyo título fue «La evolución del concepto de Accidente de Trabajo» dirigida por el Profesor Daniel Toscani Giménez, en la que participaron como ponentes, entre otros, los autores y las autoras de los trabajos recogidos en este número de la Revista Derecho Social y Empresa.

Así pues, empezando por el Trabajo del Profesor Toscani, «*La posibilidad de declarar enfermedades comunes como accidentes de trabajo*», se hace un análisis jurisprudencial, como no podría ser de otro modo, de los casos en los que enfermedades comunes han obtenido finalmente la calificación de contingencia profesional, cuando se demuestra que la causa directa de esa enfermedad era laboral. El trabajo contiene, además, una referencia muy interesante a las enfermedades psicológicas, cuestión muy problemática que irrumpe con más fuerza que nunca en este tipo de estudios, dadas las características, no tanto de las nuevas formas de trabajo, sino de las nuevas formas de trabajar.

Para el tratamiento de las cuestiones que se suscitan en torno a las nuevas formas de trabajo y la noción de accidente de trabajo, encontramos el trabajo del Profesor Francisco Trujillo Pons, titulado «*Una revisión al accidente de trabajo en las nuevas formas de prestación de servicios*». El autor destaca la obsolescencia de la regulación del concepto de accidente de trabajo. En la LGSS, el concepto se circunscribe al tradicional suceso de un trabajador en un

lugar físico de trabajo. Sin embargo, las nuevas formas de trabajo y herramientas digitales requieren una revisión para abordar nuevos daños laborales. 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 profesional por incapacidad temporal y a reconocer los accidentes laborales, lo que tendría sus consecuencias a efectos de recargos de prestaciones e indemnizaciones.

El tercer trabajo tiene como autora a la profesora Laura de los Santos Hidalgo, cuyo título no podía faltar en un número como este «Accidente de Trabajo y Teletrabajo». Se trata una aportación muy interesante y cuidada sobre el concepto de accidente de trabajo cuando cambian las reglas del juego, sobre todo el lugar de trabajo. El teletrabajo plantea numerosos interrogantes de carácter muy diverso entre los que se encuentran las cuestiones vinculadas con el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales y con el Sistema de Seguridad Social, ya que su regulación propia en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), contiene someras referencias a lo primero y no contiene referencia alguna a lo segundo. De ello se deriva la aplicación supletoria al teletrabajo de la TRLGSS. Desde finales del año 2020, se han dictado algunas sentencias donde se intenta coordinar la novedad de una modalidad de prestación de servicios que se desarrolla en el propio domicilio de la persona trabajadora con una regulación centenaria pensada totalmente para el trabajo presencial. Esas decisiones se apoyan en la jurisprudencia construida por el TS, y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales, pero cuando es el trabajador el que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes. Dichas resoluciones recaídas desde finales de 2020 son analizadas en este trabajo con la intención de buscar criterios y soluciones aplicables a futuro al teletrabajo.

El accidente *in misión* es una modalidad de «loable creación jurisprudencial», como ha afirmado en innumerables ocasiones el Tribunal Supremo. No hay ningún apartado en el art. 156 LGSS que se refiera en específico a este subtipo de accidente de trabajo. Es por ello, que la profesora Inmaculada Benavente hace un análisis exhaustivo de la jurisprudencia y la doctrina judicial existente sobre el concepto de accidente de trabajo *in misión*. La autora realiza un estudio muy necesario en un monográfico como el que se presenta que lleva por título: «La evolución del accidente de trabajo en misión», diferenciando tres etapas en esa evolución: etapa de construcción, etapa de consolidación y etapa de deconstrucción. La autora aborda la evolución del concepto, poniendo un especial énfasis en la teoría de la «ocasionalidad relevante», tan importante en la determinación de la calificación del accidente como de trabajo.

Finalmente, el último de los trabajos, pero no por ello menos importante, viene de la mano de la profesora M^a Elisa Cuadros Garrido, que se titula «La evolución del concepto

de accidente de trabajo desde la perspectiva de la conciliación familiar». Para la autora, la consagración del concepto accidente de trabajo desde la perspectiva de la conciliación familiar, constituye una meta aún pendiente de conseguir por un doble motivo; por la falta previsión legislativa de manera expresa y por la inexistencia de pronunciamientos del Tribunal Supremo al respecto. Este estudio aborda las diferentes etapas que han tenido que sucederse hasta que nuestros tribunales han logrado contemplar esta forma de enjuiciar que tiene en cuenta una concepción dinámica del tiempo de trabajo bajo fórmulas flexibles y el derecho constitucional a la protección de la familia. La profesora Cuadros, hace un trabajo original, que pone en conexión la doctrina de los tribunales cuando tienen que enfrentarse a situaciones en las que hay que calificar la contingencia como profesional y han intervenido en los hechos circunstancias relacionadas con la conciliación familiar. Se trata sin duda, de un trabajo muy interesante que, quizá, merecería de una reflexión mayor por parte de los tribunales y de los legisladores.

Se trata, sin lugar a dudas, de un monográfico que aborda un tema clásico, pero con una mirada hacia adelante, observando los problemas del presente, para ofrecer soluciones de futuro. Me gustaría cerrar esta breve introducción agradeciendo a los autores la confianza depositada en la Revista Derecho Social y Empresa. También a los evaluadores, que hacen un trabajo riguroso y excelente. Como siempre, deseamos que la lectura sea del absoluto interés de nuestros lectores.

AMANDA MORENO SOLANA

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Subdirectora de la Revista Derecho Social y Empresa

ARTÍCULOS

LA POSIBILIDAD DE DECLARAR ENFERMEDADES COMUNES COMO ACCIDENTES DE TRABAJO

THE POSSIBILITY OF DECLARING COMMON DISEASES AS WORK ACCIDENTS

DANIEL TOSCANI GIMÉNEZ

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valencia

Fecha de recepción: 10/02/2024

Fecha de aceptación: 29/05/2024

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ENFERMEDADES DEL TRABAJO. 3. LA EXCLUSIVIDAD DE LA CAUSA LABORAL. 4. ENFERMEDADES PSICOLÓGICAS. 5. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: Desde hace más de 124 años, la definición legal de accidente de trabajo y la interpretación jurisprudencial del mismo, han admitido que, además de lesiones externas, estrictamente hablando, el concepto incluye también aquellas lesiones internas causadas por el trabajo, que a veces pueden manifestarse de forma súbita, como el infarto de miocardio, pero que lo normal es que se manifiesten de forma lenta y progresiva como la mayoría de las enfermedades. Además, las enfermedades pueden ser unicasales, esto es, tener una sola causa, pero múltiples formas de contagio. Como puede ser un virus. De tal forma que, si se demuestra que el trabajo es la causa del contagio, como, por ejemplo, personal de limpieza de un centro sanitario que se pincha con una jeringuilla infectada con un virus que se ha desechado, dicha enfermedad tendrá la consideración de accidente de trabajo. Por el contrario, en las enfermedades pluricausales, como puede ser un infarto de miocardio, que pueden tener causas hereditarias, genéticas, del estilo de vida, sedentario, fumador, bebedor, alimentación, etc. o el infarto acaece en tiempo y lugar de trabajo y se aplica la presunción de accidente de trabajo del art. 156.3 de la LGSS o la enfermedad se acaba declarando como común.

ABSTRACT: For more than 124 years, the legal definition of a work accident and its jurisprudential interpretation have admitted that, in addition to external injuries, strictly speaking, the concept also includes those internal injuries caused by work, which sometimes can manifest suddenly, such as a stroke, but normally they manifest slowly and progressively like most diseases. Furthermore, diseases can have one only cause, that is, have a single cause, but multiple forms of contagion. Such as a virus. In such a way that, if it is proven that work is the cause of the contagion, for example, cleaning staff at a health centre who is pricked with a syringe infected with a virus that has been discarded, said disease will be considered a work accident. On the contrary, in diseases which have various causes, such as a stroke, which may have hereditary, genetic, lifestyle, sedentary, smoking, drinking, diet, etc. causes, or the heart attack occurs at the time and place of work and the presumption of a work accident under art. 156.3 of the LGSS is applied, or the disease ends up being declared as common.

PALABRAS CLAVE: Accidente de trabajo, enfermedades, enfermedades profesionales, enfermedad del trabajo, presunción.

KEYWORDS: Work accident, illnesses, occupational illnesses, work related illnesses, presumption.

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace más de 100 años, ya en sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 1903, se entiende que el concepto abarca no sólo a los actos súbitos y violentos, propios del accidente en sentido estricto, sino también a las lesiones lentas y progresivas contraídas en el ejercicio de una profesión. Incluyendo de esta forma a las enfermedades. Además, pese a que el concepto se amplió por la Jurisprudencia en un principio para no dejar desprotegidos a los trabajadores ante enfermedades contraídas en el puesto de trabajo, debido a la laguna existente en el ordenamiento jurídico ya que no se había configurado todavía la noción de enfermedad profesional; todavía hoy en la actualidad y aun cuando ya están listadas, como hemos visto, las enfermedades profesionales, se mantiene el concepto amplio de accidente de trabajo. Esta noción amplísima, a priori, incluye toda lesión en la que el trabajo haya sido elemento causal, sin que exija que lo sea con carácter exclusivo¹.

2. ENFERMEDADES DEL TRABAJO

Ahora bien, esta configuración contiene una excepción en el concreto caso de las enfermedades contraídas por razón del trabajo y que no tengan la consideración de enfermedades profesionales, para las que la letra e), del apartado segundo, del artículo 156 de la LGSS dispone, de manera expresa, que únicamente tendrán dicha calificación cuando se demuestre que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo.

Con base en este precepto algunos Tribunales acogen estas enfermedades, bajo la denominación de enfermedades del trabajo, como especie del género accidente de trabajo en orden a la cobertura de riesgos profesionales, aun reconociendo que se trata de un concepto «sui generis» diverso de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales². Se trataría, según el criterio de este colectivo de sentencias de una figura intermedia o ecléctica dentro de la categoría jurídica de los riesgos profesionales cuya funcionalidad cobraría hoy día especial relevancia ante el desbordamiento de la fenomenología de los riesgos laborales que refleja la existencia de lo que se ha venido a denominar como «sociedad de

.....

1 STS de 09 de mayo de 2006.

2 SSTS de 19 de febrero de 1990, 15 de julio y 25 de noviembre de 1992.

riesgo». No obstante, en muchas ocasiones resulta difícil delimitar este tipo de enfermedades de las de etiología común. Por tanto, resulta ser un tema muy casuístico debiendo acudir a las circunstancias de cada caso en concreto, lo que conlleva cierto margen de discrecionalidad judicial y, en consecuencia, como veremos, cierto grado de contradicción³.

Así, en primer lugar, es imprescindible deslindar este tipo de enfermedades de otras análogas, reguladas en el mismo artículo 156 de la LGSS y que también tienen la consideración de accidentes de trabajo.

Evidentemente no estamos ante enfermedades profesionales, propiamente hablando, pues estas aparecen listadas de forma taxativa en el Real Decreto 1299/2006, contraídas en las actividades que se especifican en el cuadro y provocadas por la acción de los elementos o sustancias que indica el citado cuadro para cada enfermedad profesional⁴.

En segundo lugar, tampoco se deben confundir con los supuestos contemplados en las letras f) y g) del artículo 156.2 de la LGSS:

- Las enfermedades que padece el trabajador con anterioridad y se agravan como consecuencia de la lesión constitutiva de un accidente de trabajo propio⁵. Así, son enfermedades comunes que no tienen ninguna relación con el trabajo pero que se acentúan como resultado de un accidente laboral. Son pues enfermedades preexistentes a la lesión: trabajador con lumbalgia que deriva en hernia discal como consecuencia de un esfuerzo trabajando; persona con personalidad perfeccionista y autoexigente que padece un episodio depresivo a consecuencia de un supuesto de «mobbing» en el trabajo⁶; trabajador que padecía esquizofrenia que se ve agravada a consecuencia del trauma cerebral que padece en un accidente laboral⁷; Además, aun cuando el precepto habla de enfermedades o defectos padecidos, la jurisprudencia ha extendido el supuesto a aquellos casos en que la enfermedad, hasta entonces latente o subyacente, se manifiesta por primera vez a consecuencia del accidente⁸. Asimismo, la enfermedad desencadenada puede ser de naturaleza psicológica⁹. Así, por ejemplo, obrero que se cae de un andamio y desarrolla una fobia a las alturas.



3 Para un estudio exhaustivo de este supuesto, vid. DE LOS REYES BARROSO, M., *Las enfermedades del trabajo*, Valencia, 2002.

4 DE LOS REYES BARROSO, M., *Las enfermedades del trabajo*, Valencia, 2002, pág. 36.

5 STS de 27 de octubre de 1992.

6 SSTS de 18 de enero de 2005 y 25 de enero de 2006.

7 STS de 10 de octubre de 1970.

8 STS de 25 de enero de 2006. Véase, DESDENTADO BONETE, A., *Concepto del accidente de trabajo*, en AA.VV., *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social*, Granada, 1999, pág. 110.

9 STS de 19 de octubre de 1970.

Para saber cuándo nos encontramos ante esta modalidad de accidente de trabajo, debemos concretar el alcance del suceso desencadenante. Así, aun cuando el precepto habla de un accidente de trabajo en sentido estricto, algunas sentencias admiten que el mismo puede consistir en una simple atención intelectual, preocupación por obtener un resultado, superación de plazos, un esfuerzo, tensión emocional o una simple caída sin lesión destacable, todo ello en abstracto¹⁰. Sin embargo, entiendo que estos son factores implícitos en cualquier ambiente laboral, en mayor o menor medida, que desdibujan la exigencia legal de causalidad y, en consecuencia, conllevan la calificación de accidente de trabajo de cualquier dolencia que se manifieste en tiempo y lugar de trabajo.

El precepto, en sentido estricto, habla de lesiones producidas por accidentes de trabajo que agraven la patología preexistente. Sin embargo, la jurisprudencia, en ocasiones, ha aplicado este supuesto, aun cuando no se hubiera producido un accidente en sentido estricto, sino cuando se trate simplemente de la naturaleza del trabajo o las concretas condiciones del desempeño de la actividad. Así, por ejemplo, por posturas forzadas¹¹ o estrés¹². No obstante, creo que esto es sobrepasar el espíritu y la finalidad del precepto con creces, pues entonces se aplicaría siempre que se produjera una agravación de una enfermedad común, si el enfermo es trabajador y desempeña una actividad profesional. Ahora bien, sí creo que, además de los accidentes «*strictu sensu*», como quemaduras, golpes, caídas, etc., debemos incluir aquellos sucesos equivalentes por su naturaleza súbita y violenta, que les asimila al accidente, dada la interpretación extensa y amplia de fuerza lesiva, que lleva a cabo la jurisprudencia, como hemos visto. Así, a mi modo de ver, lo más correcta sería, trasladar al trabajador la carga de la prueba de determinados agentes externos, en definitiva, sucesos, no ya en abstracto, sino claramente identificables, individualizables, aislados y concretos. Así, por ejemplo, agresión sexual que deriva en depresión.

- Enfermedades intercurrentes, que constituyen complicaciones derivadas de un suceso previo calificable como accidente de trabajo, lo cual justifica la calificación de profesional no sólo del cuadro inicial, sino también del proceso posterior. La diferencia con el supuesto anterior consiste en que aquí el accidente de trabajo debe ser anterior a la enfermedad, lo cual justifica la calificación de accidente, tanto del cuadro inicial, como de del proceso patológico posterior,

• • • • •

10 SSTS de 20 de junio de 1990, 21 de enero de 1991, 27 de octubre de 1992 y 15 de febrero de 1996.

11 STS de 23 de noviembre de 1977.

12 STS de 10 de noviembre de 1981.

pero ambas intervienen en el resultado de la lesión que configura la situación protegida¹³. Son así enfermedades posteriores a la lesión. De modo que resulta necesario que exista una relación de causalidad entre el accidente de trabajo inicial y la dolencia derivada del proceso patológico iniciado por aquel, debiendo acreditarse¹⁴, bien porque se modifican las consecuencias derivadas del accidente, bien porque se producen nuevas consecuencias derivadas del tratamiento al que se ha sometido el trabajador¹⁵. Así, por ejemplo, síndrome postrombótico venoso que sufre el trabajador tras la intervención de unas fracturas que sufre en un accidente de trabajo¹⁶; menisco Patía y proceso depresivo que sufre el trabajador, tras un accidente laboral que consiste en una contusión en la rodilla¹⁷. Ahora bien, la manifestación de la enfermedad intercurrente puede ser inmediata en el tiempo o de un modo diferido¹⁸.

3. LA EXCLUSIVIDAD DE LA CAUSA LABORAL

Para poder subsumir una enfermedad en la letra e) del artículo 156.2 de la LGSS es imprescindible que la enfermedad sea causada exclusivamente por el desempeño del trabajo, lo que puede ocurrir o bien directamente como consecuencia de un accidente laboral propio, del que deriva en exclusiva, bien por las lesiones orgánicas sufridas, bien como pura reacción psíquica en el supuesto de las enfermedades mentales. Piénsese por ejemplo en un peón que cae desde un andamio mientras realiza su trabajo y como consecuencia de ello desarrolla una fobia a las alturas. Bien porque la enfermedad se desencadena, de nuevo en exclusiva, por otros factores presentes en el ambiente laboral, sin que haya existido un accidente de trabajo en sentido estricto, sino que es la propia enfermedad la que configura el concepto. En consecuencia, no es necesario probar que un evento o circunstancia del trabajo haya abocado en el desenlace de la enfermedad, como en el caso de la letra f), sino que no exista otra causa de etiología común de la cual pueda haber derivado la patología, sino que tenga su causa exclusiva en el ejercicio del trabajo¹⁹.



- 13 DE LOS REYES BARROSO, M., *Las enfermedades del trabajo*, Valencia, 2002, pág. 45.
- 14 STS de 18 de julio de 1989.
- 15 CHACARTEGUI JÁVEGA, C., *El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia*, Albacete, 2007.
- 16 STS de 29 de marzo de 1989.
- 17 STSJ de Asturias de 18 de diciembre de 1998.
- 18 STS de 29 de marzo de 1989.
- 19 STS de 18 de enero de 2005.

Con tal exigencia, parece que el legislador haya querido que, en sentido contrario, no tengan la consideración de accidente de trabajo aquellas otras enfermedades en las que el trabajo haya sido sólo uno más de los elementos que haya contribuido a causarlas.

Así, por ejemplo, tumores, leucemias linfáticas, enfermedades respiratorias, dérmicas, infartos embolias cerebrales, etc.

Por ello, existe una parte de pronunciamientos judiciales que entienden que únicamente cabe subsumir en el concepto de enfermedades del trabajo aquellas enfermedades profesionales propias, pero no listadas todavía. Esto es enfermedades causadas por su propia naturaleza por elementos o sustancias propios de un ambiente laboral concreto y no enfermedades comunes que puede contraer cualquiera fuera de un ambiente laboral, aun pudiendo estar originadas en el trabajo. El precepto funcionaría de este modo como cláusula de cierre respecto a la lista taxativa de las enfermedades profesionales, para no dejar desprotegido al trabajador, con la finalidad de incluir progresivamente dichas enfermedades en la lista reglamentaria²⁰. Ahora bien, este colectivo de sentencias no dejan desamparados a los trabajadores que padezcan enfermedades, en principio comunes, pero que pudieran traer su causa del desempeño del trabajo, pues en dicho caso, quedarían incluidas dentro del concepto amplio de accidente de trabajo que realiza el apartado 1 del art. 156 LGSS, debido a la interpretación extensiva que se hace de lesión corporal, como ya hemos destacado, pero sin necesidad de probar que el trabajo es la causa exclusiva de la patología²¹.

Por su parte, no obstante, la gran mayoría de la jurisprudencia entiende que el concepto es más amplio, incluyendo no sólo a las enfermedades profesionales no listadas propiamente hablando, sino también las enfermedades comunes no profesionales que puede contraer cualquiera fuera de un ambiente laboral específico, pero que en el caso concreto están originadas por el trabajo²². Así, podemos encontrar pronunciamientos estimando la calificación de accidente laboral de un infarto aun cuando es sufrido en el propio domicilio, al quedar probada la situación de tensión excesiva derivada del trabajo como único encargado y la falta de antecedentes patológicos²³.

De este modo podemos encontrar un colectivo de sentencias que recuerdan que una cosa es la exclusividad de la causa y otra, bien distinta, que potencialmente puedan haber sido varias causas. El precepto en cuestión, cuando exige esa exclusividad, simplemente

• • • • •

20 MORENO CALIZ, S., *La jurisprudencia más reciente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (1998–1999)*», TS., n.º, 109, 2000, pág. 69.

21 Así, han calificado como accidente de trabajo a infartos de miocardio, embolias cerebrales, etc. STS de 20 de marzo de 1990.

22 RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Las enfermedades del trabajo», RL, Tomo II, 1996, pág. 5.

23 SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 11 de mayo de 1995 y Castilla y León de 23 de enero de 1996.

está queriendo descartar supuestos en los que la enfermedad es producto de varios elementos, uno de los cuales es el trabajo²⁴.

En estos pronunciamientos, se argumenta que conviene no confundir pluralidad de causas reales con variedad de causas posibles, pero sólo una real.

Así, por ejemplo, enfermedades psicológicas que surgen por la confluencia de múltiples avatares en la vida, parte de los cuales son ajenos al trabajo: situaciones familiares conflictivas, pérdida de personas queridas, etc.

Sin embargo, hay enfermedades que sólo pueden tener una causa única, por más que puedan ser múltiples las potenciales vías de contagio. Así, por ejemplo, en el caso de enfermedades de origen vírico, la causa será siempre la inoculación en el organismo de un elemento externo. La introducción del virus tendrá siempre una causa única, aquella que por vez primera el virus entra en el cuerpo humano, por más que sean múltiples las potenciales vías de inoculación.

Esta última interpretación, sin embargo, llevada a sus últimas consecuencias, conlleva que cualquier enfermedad pueda ser calificada como laboral, pues en la actualidad cualquier dolencia puede tener su causa en el trabajo que se desempeña. Así, por ejemplo, la gripe se contrae por contagio del virus que la causa, pudiendo ser múltiples las personas que contagian, pero si se demuestra que fue un compañero de trabajo, la causa de esta es única, derivada del trabajo, sin más elemento causa, por lo que ha de calificarse como accidente de trabajo.

De este modo se reconoce la calificación de accidente laboral de una limpiadora que desempeñaba sus servicios en un hospital y se pincha con una jeringuilla que contenía fluidos biológicos. Diagnosticándosele al poco tiempo una hepatitis C²⁵.

La pérdida del sentido del olfato de una limpiadora expuesta de forma continua a la inhalación de productos químicos derivados de los productos de limpieza y desinfectantes.

Asimismo, el contagio del virus de legionela de un trabajador que llegó a fallecer. Encontrándose dicho virus en las torres de refrigeración del centro de trabajo donde desempeñaba aquel sus servicios.

• • • • •

24 SSTS de 03 de noviembre de 2003 y 16 de diciembre de 2005.

25 STSJ del País Vasco de 22 de febrero de 2000.

No, en cambio, la crisis bronquítica de un cartero, quien, padeciendo ya bronquitis crónica por su condición de fumador, sufre el episodio por la inclemencia del tiempo al que está expuesto por su condición laboral. Ya que se debe a la concurrencia de dos causas, de la que una es ajena al trabajo.

Otros pronunciamientos van aún más allá si cabe en su argumentación y defienden que debe diferenciarse entre la enfermedad en sí misma y las consecuencias lesivas derivadas de ella. De este modo la exclusividad del trabajo como desencadenante de la enfermedad se refiere únicamente a efectos de calificar la propia enfermedad como accidente de trabajo. No obstante, no se exige esa misma exclusividad respecto de las consecuencias lesivas que se pudieran derivar de la enfermedad, bastando en este último caso una mera conexión con el desempeño del trabajo, inmediata o mediata, de conformidad con el artículo 156.1 de la LGSS.

Así, se llega a decir que no tiene la calificación de accidente laboral la depresión sufrida por el trabajador, por no haberse probado que trae su causa exclusivamente del desempeño del trabajo, pero, por el contrario, sí tiene dicha calificación el suicidio que llevo a cabo el trabajador en horario y tiempo de trabajo, derivado evidentemente de ese mismo trastorno depresivo. Ya que obviamente no siendo la única, el trabajo fue una de las causas desencadenantes del síndrome depresivo y tal enfermedad aboca en el suicidio, teniendo este último, por tanto, una relación con el trabajo suficiente de conformidad con los requisitos de la definición del accidente de trabajo²⁶.

En el mismo sentido, no se califica como accidente laboral el cáncer de mama de un Auxiliar de enfermería que como consecuencia de su trabajo había recibido dosis radioactivas por no quedar acreditado que era esta la causa exclusiva de la enfermedad. Sin embargo, sí se le otorga como accidente laboral la limitación del miembro superior izquierdo, a nivel de hombro, que presenta la trabajadora desde la mutilación linfática que sufrió como consecuencia del cáncer de mama²⁷.

El punto más problemático sin duda estriba en la dificultad de asegurar con certeza cuál es la causa u origen de la dolencia. En ocasiones es médicamente imposible establecer la

• • • • •

26 STS de 28 de septiembre de 1999.

27 STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de octubre de 2002.

concreta etiología y la dificultad se acrecienta al tratarse de enfermedades comunes por cuanto es improbable asegurar que la enfermedad no hubiera sobrevenido en un ambiente laboral distinto o incluso fuera del mismo²⁸.

Por ello, otras sentencias estiman que si la enfermedad se manifiesta en tiempo y lugar de trabajo debe prevalecer la presunción de accidente laboral que, como veremos más adelante, articula el apartado tercero del artículo 156 de la LGSS al disponer que 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 trabajo²⁹.

Así se considera accidente la embolia pulmonar provocada por una ingestión de sustancias estupefacientes por el hecho de producirse en el centro de trabajo.

El infarto de miocardio que se manifiesta durante la jornada laboral, aun cuando no conste una situación específica o determinada de estrés laboral.

El cáncer de mama sufrido por un ATS que había recibido dosis radioactivas como consecuencia de su trabajo y aun cuando el hospital había adoptado las medidas y cautelas necesarias para que el personal profesional expuesto recibiera las mínimas radiaciones posibles. No se puede descartar de forma absoluta que dicha enfermedad no haya sido con ocasión del trabajo desempeñado por la trabajadora.

Las lesiones dérmicas que padece una limpiadora en las manos y que alejada del trabajo remiten.

El asma bronquial que sufre una limpiadora y que de nuevo alejada del centro de trabajo remite.

Sin embargo, la presunción es «*iuris tantum*», esto es admite prueba en contra, cuando se acredite la falta de relación entre la lesión y el trabajo de forma fehaciente o cuando se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral. Así, por ejemplo, en este último sentido, una sepsis meningocócica³⁰ o un episodio de epilepsia que, aun cuando surgen en tiempo y lugar de trabajo, no son de aquellas dolencias que el

.....

28 DE LOS REYES BARROSO, M., *Las enfermedades del trabajo*, Valencia, 2002, pág. 77.

29 SSTs de 18 de octubre de 1996, 23 de enero de 1998, 18 de marzo y 23 de julio de 1999.

30 STSJ de Galicia de 28 de junio de 1993.

trabajo provoca³¹ o desprendimiento de retina durante el trabajo, pero que trae su causa de una operación de miopía³². Lo contrario, evidentemente, conllevaría calificar de accidente de trabajo cualquier enfermedad que se manifieste en tiempo y lugar de trabajo, no porque se haya demostrado que el trabajo haya sido efectivamente la causa de esta sino por el solo hecho de concurrir las dos circunstancias de tiempo y lugar, pese a que podrían estar presentes por mero azar.

Así, no se considera accidente laboral la neumonía basal que contrae un ATS, pese a que en el centro hospitalario donde llevaba a cabo su prestación de servicios hubiera ingresado un enfermo de tuberculosis en fechas próximas.

En el mismo sentido se niega la calificación de accidente de trabajo al Síndrome de Fatiga Crónica que padece un ATS aun cuando se hubiere manifestado con posterioridad a una infección vírica contraída en el hospital donde llevaba a cabo su prestación de servicios. Ello debido a que desde el punto de vista científico la fatiga crónica es una enfermedad de origen o etiología desconocida y su adquisición por contagio vírico no deja de ser una mera hipótesis que no está confirmada. Por ello, no queda demostrado que la causa de la enfermedad es tal infección y mucho menos que sea la única causa de la enfermedad,

Tampoco infarto cerebral que se manifiesta en el trabajo, cuando esa misma mañana en su casa ya nota dificultad para hablar, torpeza, mareo y pérdida de fuerza. De este modo, de conformidad con la argumentación del Tribunal, la sintomatología de la enfermedad se manifestó por vez primera en el domicilio del trabajador, cinco horas antes de su incorporación a su puesto de trabajo. El trabajador se sintió indisposto a los pocos minutos de iniciar su relación laboral sin que conste que en ese escaso lapso hubiera dado tiempo para generar alguna situación de sobrecarga o estrés que pudiera haber desencadenado la enfermedad.

Además, la presunción no se aplica en los accidentes «in itinere» por no ser estrictamente tiempo y lugar de trabajo.

• • • • •

31 STS de 27 de febrero de 2008.

32 STS de 21 de septiembre de 2005.

Así, se niega la calificación de contingencia profesional al síndrome del intestino irritable que padece un trabajador tras sufrir un accidente automovilístico en el trayecto al centro de trabajo, por no quedar probado el necesario nexo causal³³.

El infarto de miocardio que sufre un trabajador mientras espera al autobús en la parada para ir al trabajo³⁴.

Como destaca la doctrina³⁵, se adopta, por tanto, una solución ecléctica, exigencia de causalidad exclusiva, pero presunción de laboralidad en tiempo y lugar de trabajo.

A mi entender, es necesario diferenciar entre las enfermedades de aparición súbita y violenta y aquellas otras que se manifiestan de forma lenta y progresiva. Propiamente hablando, sólo estas últimas tienen la consideración de enfermedades, las primeras, en cuanto a la forma de producirse la lesión, se asemejarían más a un accidente de trabajo, especialmente si tenemos en cuenta, como ya hemos visto, la noción amplia de la definición de accidente de trabajo del art. 156.1 LGSS, la relación de causalidad flexible con el trabajo que el propio precepto establece y la interpretación flexible que la jurisprudencia ha venido realizando de la noción de lesión. En consecuencia, creo que la letra e) del art. 156.2 LGSS, debe efectivamente actuar como cláusula de cierre respecto a las enfermedades profesionales, al hacer referencia el artículo expresamente a las enfermedades no incluidas en el art. 157.

Así, sólo tendría cabida en esta norma aquellas enfermedades de aparición lenta y progresiva que tienen como objetivo su futura inclusión en la lista de enfermedades profesionales, donde a diferencia, del accidente de trabajo, el legislador establece un sistema de integración rígido de estas enfermedades, en consonancia con lo que dispone para las propias enfermedades profesionales. Por lo tanto, no habría una diferencia esencial entre el régimen jurídico de estas enfermedades y las profesionales, propiamente hablando, sino sólo formales o accesorios que afectarían al régimen de prueba, que es necesario en el supuesto del art. 156.2 e) y no en las enfermedades profesionales donde juega una presunción legal³⁶. De este modo, entiendo que el precepto no viene a establecer un concepto «sui generis», un tercer supuesto distinto de enfermedad³⁷.

De este modo, tratándose de enfermedades, propiamente hablando, hay que diferenciar, en primer lugar, si el trabajador sufre o no antecedentes o precedentes de la patología. De

.....

33 STS de 16 de julio de 2004.

34 SSTS de 4 de julio de 1995 y 21 de septiembre de 1996.

35 DE LOS REYES BARROSO, M., *Las enfermedades del trabajo*, Valencia, 2002. Pág. 68.

36 STSJ de Andalucía/Málaga de 17 de diciembre de 1994.

37 En contra, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Las enfermedades del trabajo», RL, Tomo II, 1996, pág. 24.

ser así, se debe aplicar la letra f) del art. 156 LGSS y, en consecuencia, el trabajador deberá probar la existencia de un concreto suceso laboral desencadenante de la agravación de la patología. De tal modo que, de presentar el trabajador antecedentes de alguna patología y no concurrir un acto directo del trabajo que la pudiera haber agravado, los antecedentes podrán ser utilizados como criterio de exclusión de la naturaleza laboral en la letra e), al no traer su causa exclusiva del trabajo la dolencia.

En segundo lugar, de no concurrir precedentes, se aplicará la letra e) y el trabajador deberá probar la causa exclusiva del trabajo, esto es que la enfermedad está causada por su propia naturaleza por elementos o sustancias propias de un ambiente laboral concreto y no enfermedades comunes que puede contraer cualquiera fuera de un ambiente laboral, aun pudiendo estar originadas en el trabajo.

En tercer lugar, tratándose de enfermedades de aparición súbita y violenta, quedarían incluidas dentro del concepto amplio de accidente de trabajo que realiza el apartado 1 del art. 156 LGSS, debido a la interpretación extensiva que se hace de lesión corporal, como ya hemos destacado, pero sin necesidad de probar que el trabajo es la causa exclusiva de la patología.

4. ENFERMEDADES PSICOLÓGICAS

La consideración de las enfermedades psicológicas como profesionales no constituye una novedad, pues desde bastante tiempo atrás³⁸ la jurisprudencia viene encuadrando en el concepto de accidente de trabajo las enfermedades psíquicas provocadas por el desempeño de la prestación de servicios, incluso en aquellos supuestos en que el desenlace de la enfermedad sea el suicidio, con base en una interpretación extensiva, como se ha visto, de la noción de lesión y como veremos en detalle cuando veamos las repercusiones de la conducta del trabajador en la calificación del accidente.

De este modo, las enfermedades o trastornos psicológicos, depresiones, ansiedad, estrés³⁹, síndrome del «burn out», «mobbing»⁴⁰, etc., se amparan bajo el concepto de accidente de trabajo ya que no están tipificadas como enfermedad profesional por el RD 1299/2006⁴¹.

.....

38 STS de 17 de junio de 1903.

39 STS de 18 de enero de 2005.

40 SAN de 10 de octubre de 2007.

41 CHACARTEGUI JÁVEGA, C., *El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia*, Albacete, 2007, pág. 29.

Sin embargo, no se puede realizar una interpretación extensiva, considerando cualquier enfermedad mental del trabajador, por el mero hecho de serlo, como profesional. Sino que es imprescindible acreditar la existencia de una clara relación causa–efecto entre el trabajo y la enfermedad del trabajador⁴².

En este sentido, es especialmente ilustrativa la sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona Sección: 1 de 12 de enero de 2024. El trabajador prestaba servicios para una empresa de servicio de llamadas (centro de atención telefónica) que tiene como actividad principal la moderación de contenidos en línea.

Visualizar «contenido ‘altamente sensible’» (terrorismo, suicidios, mutilaciones, decapitaciones de civiles asesinados por grupos terroristas, tortura infligida a personas, suicidios —visionado además varias veces—).

Desde el 10 de mayo de 2019 hasta el 10 de febrero de 2021, el trabajador tuvo un proceso de incapacidad temporal inicialmente derivado de contingencias comunes, con ataques de pánico, conductas de evitación, aislamiento en el domicilio y rumiaciones hipocondríformes, sensación de disfagia, despertares nocturnos e importante tanatofobia, según informes del Centro de salud mental Sant Pere Claver Fundació Sanitària, de Barcelona.

El trabajador tenía que clasificar unos contenidos para que no llegasen a Internet.

Después, le pasaron a (prioridad alta) y allí tenía que mirar contenido relativo a terrorismo y suicidios, automutilaciones, decapitaciones de civiles asesinados por grupos terroristas, torturas.

Cada escena la tenía que ver el trabajador varias veces, de manera completa, para asegurarse de que la política aplicada a ese contenido gráfico era la adecuada.

El Tribunal acaba argumentando que el cuadro de ansiedad y de pánico que presenta el trabajador está directamente causado por el trabajo, sin antecedentes personales y, por lo tanto, merece la calificación de accidente de trabajo.

Sin embargo, no toda enfermedad psicológica deriva de estas situaciones en general, ni todo supuesto de acoso desenlaza en una enfermedad psicológica, sino que se debe probar la relación causa–efecto⁴³.

Por ello mismo, a mi modo de ver, habría que negar el carácter laboral de estas enfermedades cuando la patología persiste incluso cuando se aleje al trabajador del centro de

.....

42 Así, por ejemplo, depresión exógena que sufre una trabajadora a raíz de un acoso sexual de un superior, sin que conste otra causa externa al trabajo que haya influido en la etiología de la enfermedad. STSJ de Cataluña de 11 de junio de 2004.

43 CHACARTEGUI JÁVEGA, C., El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia, Albacete, 2007, pág. 34.

trabajo. No, sin embargo, cuando la enfermedad mejora, ya que esto pondría de manifiesto que la causa es el desempeño de la prestación de servicios⁴⁴.

Por regla general, los Tribunales exigen que el trabajador no hubiera padecido antecedentes de la enfermedad antes del inicio de la relación laboral⁴⁵. No obstante, en otras ocasiones se reconoce el carácter profesional de la contingencia aun cuando el trabajador ya presentaba antecedentes patológicos. En este sentido se argumenta que también tiene la consideración de accidente laboral la agravación de enfermedades que ya se padezcan. De tal forma que, aun admitiendo que el trabajador pudiera padecer algún trastorno psicológico con anterioridad, se argumenta que el mismo se puede ver agravado por la actividad laboral. Así, por ejemplo, profesora de instituto que tiene una personalidad obsesivamente perfeccionista y alto nivel de autoexigencia y que sufre una crisis de ansiedad por la impartición de las clases⁴⁶ o trabajador que sufre depresiones que se ven agravadas por un episodio de acoso.

Sin embargo, entiendo que, en este último caso, bien cuando no es posible asimilar al concepto de accidente de trabajo, la mera forma de desempeñar el trabajo, en abstracto, o el estrés en general, que puede existir, en mayor o menor medida en cualquier trabajo, sí se pueden subsumir aquellos sucesos equivalentes por su naturaleza súbita y violenta, que les asimila al accidente, dada la interpretación extensa y amplia de fuerza lesiva, que lleva a cabo la jurisprudencia, como hemos visto. Así, a mi modo de ver, lo más correcta sería, trasladar al trabajador la carga de la prueba de determinados agentes externos, en definitiva, sucesos, no ya en abstracto, sino claramente identificables, individualizables, aislados y concretos. Así, por ejemplo, el cuadro de ansiedad de una teleoperadora que comienza, por vez primera, tras mantener una alterada conversación telefónica con un cliente deudor.

Por el contrario, si no hay constancia de la preexistencia de alguna disfunción mental del trabajador, con anterioridad a su incorporación al trabajo, algunas sentencias y autores distinguen entre hechos súbitos y violentos, como por ejemplo, agresiones físicas, que derivan en patologías psicológicas, donde mantienen que tiene sentido la aplicación de la presunción, de aquellos otros supuestos que se manifiestan de forma gradual y progresiva, por ejemplo, acoso ambiental, en los que se defiende que la etiología puede ser difusa y falta el elemento de aparición espontánea en el trabajo, durante el tiempo y el lugar del

• • • • •

44 Así, por ejemplo, El síndrome del «burn out», STSJ de Navarra de 23 de marzo de 2004. Para un análisis exhaustivo del supuesto. Vid., MARTÍNEZ DE VIERGOL. A., Consideración del síndrome de «burn out» como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta, *Revista Doctrina Aranzadi*, n.º. 31, 2005.

45 SSTS de 16 de diciembre de 2005 y 28 de febrero de 2007.

46 STSJ del País Vasco de 2 de noviembre de 1999.

mismo, para poder aplicar la presunción, pues de lo contrario se haría harto difícil poder destruir la presunción y probar que la enfermedad es de etiología común⁴⁷.

Sin embargo, a mi modo de ver, entiendo que precisamente en el primer supuesto, por ejemplo, agresión física que causa una dolencia mental, la causalidad es directa, similar a un accidente en sentido estricto al ser un acto súbito y violento y no necesita de la presunción. Es precisamente, en los segundos casos, dolencias que derivan de forma lenta y progresiva, por ejemplo de un ambiente laboral indeseado por el trabajador, acoso ambiental, donde, por ser la relación de causalidad mediata, es imprescindible la aplicación de la presunción y por ello, debe considerarse que la patología tiene naturaleza laboral, porque el trabajador, antes de empezar a trabajar, no padece enfermedad alguna, ni presenta motivos ajenos al trabajo para padecerla, luego se debe determinar que ha caído enfermo por causa del trabajo.

Incluso en enfermedades como las psicológicas, cuando la causa puede ser meramente subjetiva⁴⁸ o incluso producto de la mente del trabajador, por lo que cree que le acontece en el trabajo y no de lo que realmente le sucede. Por ejemplo, un acoso imaginario⁴⁹, debido a una manía persecutoria. Debido a la mayor sensibilidad o vulnerabilidad al trabajo de estos trabajadores, que los puede llevar a padecer una situación de ansiedad o depresión. Esa es la finalidad de la presunción, invertir la carga de la prueba, a favor de la parte más débil, «in dubio pro-operario», pues el argumento de que destruirla es imposible si se aplica la presunción en estos supuestos, es aplicable, asimismo, a la inversa, para el trabajador, si no se emplea la presunción, resultando imposible para el trabajador probar la exclusividad del trabajo como causa.

Especialmente significativo es el supuesto de las fobias. En algunas ocasiones la jurisprudencia ha admitido como accidente laboral algunas fobias que ha estimado que traían su causa del desempeño de la relación laboral. Así, fobia social que padece un peón de obra tras sufrir un grave caso de acoso psicológico prolongado en el trabajo⁵⁰. Sin embargo, podemos encontrar otro grupo de pronunciamientos que, por el contrario, estiman que las fobias tienen que ver con un fondo alterado en la persona y que cuando se desarrollan en fobias específicas a objetos o situaciones concretas, no se sabe por qué se proyectan hacia



47 STSJ de Castilla y León de 15 de mayo de 2018 y JURADO SEGOVIA, A., Enfermedades psicológicas y accidente de trabajo. A propósito de un supuesto de acoso sobre una trabajadora con dolencias previas., Revista Doctrinal Aranzadi, n.º. 44, 2009, pág. 5.

48 Así, por ejemplo, el cambio de condiciones o lugar de trabajo. Vid. JURADO SEGOVIA, A., Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral, Madrid, 2008, pág. 659.

49 Para un análisis detenido del concepto de acoso imaginario o simulado, véase, MUÑOZ RUÍZ, A.B., La realidad inventada. Accidente de trabajo, acoso imaginario y riesgo de simulación., Revista Doctrinal Aranzadi, n.º. 19, 2012.

50 STSJ de Asturias de 29 de septiembre de 2007.

ese objeto en concreto y no otro. De tal forma que el individuo puede tener crisis de pánico fuera del centro de trabajo y no puede ser este la causa exclusiva de las mismas. Así, en un caso de una azafata de vuelo que sufre agorafobia con crisis de angustia al subir al avión⁵¹.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., Instituciones de Seguridad Social, Madrid, 1992.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C., El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia, Albacete, 2007.
- DE LA VILLA GIL, L.E. y DESDENTADO BONETE, A., Manual de Seguridad Social, Pamplona, 1979.
- DE LOS REYES BARROSO, M., Las enfermedades del trabajo, Valencia, 2002.
- DESDENTADO BONETE, A., Concepto del accidente de trabajo, en AA.VV., Comentario a la Ley General de la Seguridad Social, Granada, 1999.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., El accidente de trabajo en el Sistema de Seguridad Social (Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica), Barcelona, 2007.
- HEVIA CAMPOMANES, E., Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, Madrid, 1990.
- JURADO SEGOVIA, A., Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral, Madrid, 2008.
- JURADO SEGOVIA, A., Enfermedades psicológicas y accidente de trabajo. A propósito de un supuesto de acoso sobre una trabajadora con dolencias previas, *Revista Doctrinal Aranzadi*, n.º. 44, 2009.
- LÓPEZ GANDÍA, J. y AGUDO DÍAZ, J., Nueva regulación de las enfermedades profesionales, Albacete, 2007.
- MARTÍNEZ DE VIERGOL. A., Consideración del síndrome de «burn out» como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta, *Revista Doctrina Aranzadi*, n.º. 31, 2005.
- MORENO CALIZ, S., La jurisprudencia más reciente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (1998–1999), *TS.*, n.º 109, 2000.
- MUÑOZ RUÍZ, A.B., La realidad inventada. Accidente de trabajo, acoso imaginario y riesgo de simulación, *Revista Doctrinal Aranzadi*, n.º. 19, 2012.

.....
51 STSJ de Baleares de 17 de julio de 2004.

REMIGIGIA PELLICER, V.D., *Infarto y accidente de trabajo*, Valencia, 2002.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Las enfermedades del trabajo», RL, Tomo II, 1996.

TORRENTE GARI, S., *El trastorno mental como enfermedad común en la protección de la Incapacidad Permanente*, Albacete, 2008.

LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO ACCIDENTE DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

*THE EVOLUTION OF THE CONCEPT OF WORK ACCIDENT
FROM THE PERSPECTIVE OF FAMILY CONCILIATION*

M.^a ELISA CUADROS GARRIDO

*Profesora contratada doctora permanente Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia*

Fecha de recepción: 17/03/2024

Fecha de aceptación: 06/05/2024

SUMARIO: 1. DELIMITACIÓN. 2. EVOLUCIÓN. 2.1. Justificación de la diferenciación por etapas. 2.2. Desde la fase preconstitucional hasta la *consideración de la adecuación a los patrones habituales de convivencia*. 2.3. A partir de la STS 26 diciembre 2013, nuevas formas de organización del trabajo: *dos posibles domicilios y ausencia de una desviación desmesurada del criterio cronológico o geográfico*. 2.4. Fase desde 2018 hasta la fecha actual: *primeras sentencias argumentadas con el principio pro-conciliación*. 3. SUPUESTOS FUERA DEL PARAGUAS «VIDA FAMILIAR Y LABORAL». 4. HITOS LEGISLATIVOS QUE MARCAN (Y MARCARÁN) UN ANTES Y UN DESPUÉS. 5. REFLEXIONES FINALES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: La consagración del concepto accidente de trabajo desde la perspectiva de la conciliación familiar, constituye una meta aún pendiente de conseguir por un doble motivo; por la falta previsión legislativa de manera expresa y por la inexistencia de pronunciamientos del Tribunal Supremo al respecto. Este estudio aborda las diferentes etapas que han tenido que sucederse hasta que nuestros tribunales han logrado contemplar esta forma de enjuiciar que tiene en cuenta una concepción dinámica del tiempo de trabajo bajo fórmulas flexibles y el derecho constitucional a la protección de la familia.

ABSTRACT: The consecration of the concept of work accident from the perspective of family conciliation constitutes a goal that has yet to be achieved for a double reason because our legislator has not expressly provided for it and because there is still no ruling from the Supreme Court on the matter. This study addresses the different stages that have had to occur until our courts have managed to contemplate this perspective that considers a dynamic conception of working time under flexible formulas and the constitutional right to family protection.

PALABRAS CLAVE: Accidente *in itinere*, accidente en misión, contingencia profesional, principio pro-conciliación, vida laboral y familiar, tiempo de trabajo flexible.

KEYWORDS: Accident *in itinere*, accident on mission, professional contingency, pro-conciliation principle, work and family life, flexible working time.

1. DELIMITACIÓN

En nuestro país el art. 156 LGSS¹ no contempla la incidencia de la vida familiar y laboral al definir el concepto de accidente de trabajo y sus distintos supuestos asimilados.

La legislación alemana desde 1997² regula el impacto de la conciliación de la vida laboral y familiar en los accidentes *in itinere*, y protege bajo el paraguas de la contingencia profesional de accidente de trabajo, los desvíos del trayecto orientados a dejar o recoger a los hijos del trabajador asegurado, o a los de otra persona que conviva con él, en una institución de custodia, como guarderías y centros escolares³.



1 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. BOE núm. 261, de 31/10/2015.

2 La ley fue aprobada por el *Bundestag* con el consentimiento del *Bundesrat*. Entró en vigor el 1 de enero de 1997. Dentro del Código de Seguridad Social (*Sozialversicherungsgesetzbuch*, conocido con las siglas *SGB*) en su libro VII – *Gesetzliche Unfallversicherung*, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/BJNR125410996.htm se regula lo referente al seguro obligatorio de accidentes. El Libro Séptimo del Código Social – Seguro obligatorio de accidentes, a fecha actual, fue modificado por última vez por el artículo 12 de la ley de 17 de julio de 2023. El art. 8 destinado al accidente de trabajo, dice lo siguiente: «(1) Los accidentes de trabajo son accidentes que afectan a personas aseguradas como resultado de una actividad que constituye una cobertura de seguro según las secciones 2, 3 o 6 (actividad asegurada). Los accidentes son acontecimientos temporales que afectan al organismo desde el exterior y provocan daños a la salud o la muerte. Si la actividad asegurada se realiza en el domicilio del asegurado o en otro lugar, la cobertura del seguro es la misma que si la actividad se realizara en los locales de la empresa. (2) Las actividades también están aseguradas. 1. Cubriendo la ruta directa relacionada con la actividad asegurada hacia y desde el lugar de la actividad, 2. Cubrir un camino que se desvía de una ruta directa hacia y desde el lugar de actividad. a) Confiar a los hijos de los asegurados (artículo 56 del Libro Primero), que conviven con ellos en el mismo hogar, al cuidado de otras personas debido a sus actividades profesionales o de sus cónyuges o compañeros de vida. b) utilizar un vehículo junto con otros profesionales o asegurados. 2a. El viaje directo hacia y desde el lugar donde los hijos del asegurado están confiados al cuidado de otros de conformidad con el número 2 letra a si la actividad asegurada se realiza en el lugar del hogar compartido. 3. El viaje de los hijos de personas que convivan con ellos en el mismo hogar (artículo 56 del Libro Primero) que se desvíe de una ruta directa hacia y desde el lugar de la actividad, si el desvío se debe a que los hijos deben a la actividad profesional que estas personas o sus cónyuges o sus compañeros de vida estén confiados al cuidado de otros. 4. El viaje relacionado con la actividad asegurada hacia y desde el domicilio familiar permanente si los asegurados tienen alojamiento en el lugar de la actividad o cerca de él debido a la distancia entre su domicilio familiar y el lugar de la actividad. 5. El almacenamiento, transporte, mantenimiento y renovación de equipos de trabajo o de protección asociados a una actividad asegurada, así como su adquisición inicial si ésta se realiza por iniciativa del empresario».

3 MARTÍNEZ GIRÓN, JESÚS FEDERICO y ARUFE VALERA, ALBERTO: «La conciliación de la vida laboral y familiar. Un análisis comparatista desde la perspectiva del derecho alemán del trabajo y de la seguridad social», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 19, 2011.

Por su parte, el derecho francés de manera expresa establece la irrelevancia a los efectos de la definición de accidente de trabajo, de los desvíos del trayecto dirigidos al cumplimiento de obligaciones familiares, como, por ejemplo, llevar o recoger hijos u otros familiares a instituciones de custodia⁴.

Partiendo de lo preceptuado en el art. 3.1 de nuestro Código Civil⁵ que proclama que las leyes deben seguir un proceso evolutivo en la interpretación por parte del juzgador, esto nos lleva a afirmar que se debe entender el tiempo de trabajo como algo cada vez más flexible y a considerar los elementos configuradores del accidente de trabajo de la misma manera. Cabe señalar que las situaciones en las cuales es preciso conciliar los aspectos laborales con los familiares, se han visto acrecentadas por las realidades sociales que actualmente se viven⁶. Al no regular expresamente el art. 156 LGSS el impacto de la conciliación, hay que adelantar que existe una laguna legal que se debe rellenar, sin duda, con la integración y observación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en aplicación de las normas jurídicas a las que se refiere el art. 4⁷ de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁸, en virtud de este precepto

.....

4 Dentro del *Code de la sécurité sociale* en el *Livre IV : Accidents du travail et maladies professionnelles* <https://codes.droit.org/PDF/Code%20de%20la%20s%C3%A9curit%C3%A9%20sociale.pdf>, (última actualización 2024), la letra del art. L411-2 regula no sólo la conciliación de la vida laboral y personal, a efectos de la calificación de un accidente como accidente de trabajo in itinere, sino también la conciliación de la vida laboral y «familiar». Al respecto, el precepto en cuestión resulta inequívoco, puesto que se refiere expresamente al «trayecto de ida y vuelta, entre ... cualquier otro lugar al que el trabajador vuelve de forma habitual por motivos de orden familiar y el lugar de trabajo [le trajet d’aller et de retour, entre ... tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d’ordre familial et le lieu du travail]». Vid. RODRÍGUEZ MARTÍN–RETORTILLO, ROSA MARÍA: *El accidente de trabajo in itinere en el Derecho francés Un estudio contrastante con el Derecho español*: Netbiblo, 2011. Y ARUFE VARELA, ALBERTO: VAŠÁK La regulación del accidente de trabajo en dos ordenamientos novísimos y codificados de Seguridad Social: Francia y Alemania», *Revista De Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 305-306, 2008, 1–12 (digital). <https://doi.org/10.51302/rtss.2008.5547>

5 Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25/07/1889. El art. 3.1 CC recoge: «Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas».

6 QUÍLEZ MORENO, JOSE MARÍA: «Análisis de las nuevas medidas de conciliación laboral y familiar: artículos 127 y 129 del Real Decreto–Ley 5/2023», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 268, 2023.

7 Recoge que *la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas*, de ello se puede deducir una interpretación favorable a aquellas soluciones favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

8 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007.

deducimos que las resoluciones judiciales han de resolverse con una interpretación favorable a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁹.

Sabemos, siguiendo a VAŠÁK que la conciliación de la vida familiar y laboral forma parte de los derechos humanos de segunda generación, llamados derechos prestación que son aquellos que requieren de una actitud positiva de asistencia para promover su eficacia¹⁰ y una remoción de los obstáculos que dificulten su plenitud¹¹. Este derecho se encuentra relacionado con el art. 39 de la Constitución Española¹² que protege a la familia y el art. 14 CE en lo referente a la discriminación por razón por sexo; el trato dispensado a hombres y mujeres por el ejercicio específico de los derechos de conciliación, se considera discriminatorio. Aun a pesar del reconocimiento en paridad del hombre y la mujer para el ejercicio de estos derechos sabemos que el género femenino es el que carga abrumadoramente con las tareas de cuidado. Por ello, cabe apuntar, que el reconocimiento de una mayor cantidad de derechos, teóricamente ejercitables indistintamente por ambos sexos, pero de los que se constata que siguen y se vaticina que seguirán, siendo ejercitados mayoritariamente por mujeres, no solo permite vislumbrar a futuro su ineficacia para lograr la igualdad efectiva, sino que puede producir en el empleador un efecto adverso a la igualdad de oportunidades en el empleo. En consecuencia, la efectividad de tal principio en las relaciones laborales requiere, aparte de otras medidas, una regulación muy meditada de los instrumentos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, calibrando su impacto desde la perspectiva de género¹³.

Como colofón del epígrafe, cabe apuntar que creemos que la cuestión objeto de este artículo, ha de ir más allá del ámbito del accidente de trabajo, con ello nos situamos en la posición de ARETA MARTÍNEZ, que considera que conviene incluso plantearse la conve-



9 STSJ Galicia 8 abril 2019, rec. núm. 3602/2018 (ECLI:ES: TSJGAL: 2019:2088).

10 La mutación histórica de los derechos humanos determina la aparición de sucesivas *generaciones* de derechos. La visión del desarrollo de los derechos humanos en tres generaciones fue propuesta por el jurista checo Karel Vašák de este modo encontramos; los derechos de primera generación, entendidos como derechos absolutos de defensa de las libertades del individuo, por ello denominados como derechos-libertad, los derechos de segunda generación, que engloban derechos colectivos: económicos, sociales y culturales, llamados derechos-prestación, y por último, la tercera generación, que surge de la necesidad de colaborar entre los Estados y se encuentra *in fieri*, conocidos como derechos de los pueblos o de solidaridad. *Vid.* VAŠÁK, KAREL: *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Serbal, Unesco, 1984, págs. 136-195.

11 SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, YOLANDA: «Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (Reflexiones en torno a la STC 24/2011)», *Civitas: Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 155/2012.

12 Constitución Española, BOE núm. 311, de 29/12/1978.

13 CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO: *La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social*, Aranzadi, 2021.

nencia de aplicar el principio pro-conciliación en la Seguridad Social con carácter general, como ya viene reconociendo el Tribunal Constitucional, para resolver las dudas sobre el sentido de la norma aplicable¹⁴.

2. EVOLUCIÓN

2.1. Justificación de la diferenciación por etapas

En primer lugar, cabe destacar algo notorio, que son los escasos estudios sobre el tema que se aborda, se quiere poner el acento en esta ausencia, porque la cuestión no es menor, lamentablemente, en la doctrina iuslaboralista la problemática abordada, no tiene el protagonismo, sin duda, que merece.

Por otro lado, se quiere apuntar que, como sabemos, en la construcción del concepto accidente de trabajo las resoluciones judiciales del Tribunal Supremo poseen un papel determinante. La interpretación del Alto Tribunal es determinante para este concreto aspecto que nos ocupa de la visión del accidente de trabajo pro-conciliación, por ello, la materia a analizar se ha ido perfilando en función de los vaivenes jurisprudenciales de la Sala Cuarta del TS, la clasificación por etapas que se propone responde a estos giros de las resoluciones judiciales.

En el análisis de las etapas que han precedido al concepto actual de accidente de trabajo que tiene en cuenta el principio pro-conciliación encontramos claramente diferenciadas tres fases:

- Una *primera etapa* que arranca en la década de los años setenta del siglo XX y que finaliza con en el s. XXI en el año 2013, a modo de resumen, cabe adelantar, que el patrón de enjuiciamiento que se aplica por excelencia es la consideración, o no, de la adecuación a los patrones habituales de convivencia.

Pese a estar en vigor ni la Ley 39/1999, de 5 de noviembre¹⁵, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ni la LOI fueron capaces de influir en las resoluciones judiciales del TS que inter-

• • • • •
14 ARETA MARTÍNEZ, MARÍA: «El principio pro-conciliación en el accidente en la configuración del accidente de trabajo in itinere» en AA.VV. SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL: *Encuentros Laborales: 139 entradas blogueras y laboristas (2017-2019)*, SEPIN, 2020, págs. 417-419.

15 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE núm. 266, de 6/11/1999.

pretan de manera restrictiva los supuestos enjuiciados, sin embargo, los TSJ en ocasiones si adoptan posiciones más protectoras a favor de visiones más amplias a favor de la contingencia profesional de accidente de trabajo.

- Una *segunda fase* marcada por una mayor flexibilidad en función de la doctrina emanada de la STS 26 diciembre 2013 de la que se desprende la determinación del Tribunal Supremo de interpretar los horarios de los trabajadores, y por ende de estos como personas trabajadoras pertenecientes a familias, en función de las nuevas formas de organización del trabajo.
- Una *tercera etapa*, que arranca con la STSJ Galicia 26 enero 2018 y llega hasta el momento actual, fase aún embrionaria que utiliza, el principio pro-conciliación como canon de enjuiciamiento y en la que encontramos escasos pronunciamientos estimatorios destacando el papel importante del TSJ de Galicia (sin duda, influyente en pro de la vida familiar y laboral, y pionero, ya que, incluso tuvo pronunciamientos similares en la misma línea en la fase anterior). También destacan los fallos estimatorios relevantes de los TSJ de Madrid y de Valencia. Hasta la fecha, no existen sentencias del Tribunal Supremo en la materia, esperamos, que la sentencia favorable de Pleno del TS sobre accidente de trabajo basada en el principio pro-conciliación, se dicte en breve para sentar doctrina judicial que conlleve una mayor protección de las familias trabajadoras.

2.2. Desde la fase preconstitucional hasta la *consideración de la adecuación a los patrones habituales de convivencia*

Se inicia con una fase preconstitucional bastante aperturista que recoge las primeras sentencias estimatorias en relación con la familia, sirva de ejemplo la STS 16 diciembre 1971 que resuelve un supuesto el que se aplica el concepto accidente de trabajo en el siniestro de tráfico que sufre un padre por la visita al hijo hospitalizado en centro «que le cogía de paso». En parecidos términos se pronuncia la STS 1 febrero 1972, respecto al accidente que se sufre tras la «parada de poco más de una hora para comer con su padre», si bien cabe apuntar que el trayecto no ha de haber sido interrumpido por episodios ajenos a su recorrido, aunque la no interrupción del ir y venir ha de ser entendida con amplitud¹⁶.

• • • • •

16 ALONSO OLEA, MANUEL: «Accidente de Trabajo y Accidente de Tráfico», *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, núm. 79, 2022, pág. 8.

Posteriormente, existe un antes y un después con la doctrina emanada de la STS 21 mayo 1984, según la que el juzgador queda obligado a tomar en consideración la realidad social y realizar una interpretación del *accidente in itinere*, de manera dinámica y cambiante: «La causalidad no se rompe cuando la conducta del trabajador responde a modelos usuales de convivencia o al comportamiento común de las gentes». La doctrina judicial se muestra, por ello, más aperturista a una concepción amplia del concepto de accidente de trabajo, adecuada a la realidad de los tiempos. Sirva de ejemplo la parada que realiza el empleado de su ciclomotor para dejar a su hija en la escuela y luego proseguir al trabajo, *ello responde a patrones usuales de convivencia, además, ello supone tan solo una pequeña desviación* (STSJ Valencia 19 julio 2005¹⁷).

Cabe matizar respecto a lo anteriormente manifestado, que la adecuación a la realidad del momento requiere una revisión constante, la doctrina sostiene que esto está basado en los cambios en los hábitos sociales, la evolución tecnológica con la aparición de nuevos medios de transporte, la aparición de nuevas profesiones en las que la noción de centro de trabajo permanente se relativiza¹⁸. Así, el desplazamiento debe responder a patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las gentes para que no exista ruptura del nexo causal por cuyo motivo debe realizarse en la forma y con los medios habituales.

Pero dentro de esta etapa, a finales de la década de los 90 del siglo pasado encontramos una regresión con la doctrina emanada de la STS 29 septiembre 1997¹⁹ que desestima la solicitud de calificación como accidente *in itinere* el de un trabajador que residía en Barcelona y que, durante un puente, viajó hasta Almería a visitar a la familia, padeciendo al regreso un accidente de tráfico, el TS considera que varios argumentos para rechazar la pretensión, por un lado, que el elemento teleológico se había roto, pues la finalidad del viaje era familiar y no laboral, por otro lado, que la residencia a la que acudió no era la principal, sino la familiar, y que no podía calificarse como domicilio (aunque su mujer y sus hijos residían allí). Siguiendo esta estela, Sala IV desestima:



17 STSJ Valencia 19 julio 2005, rec. núm. 2044, 2005. (AS 2005\3072). En su FJ 3º, se recoge lo siguiente: «Es que la marcha al trabajo o el regreso al domicilio no debe verse interrumpida por desviaciones geográficas o interrupciones temporales, que teniendo origen personal o extraño al trabajo rompan el nexo causal trabajo – accidente lesión, pero no lo es menos que son jurisprudencialmente admitidas pequeñas interrupciones o desviaciones para realizar actos necesarios o convenientes, siendo asimismo admisibles tales actos si responden a patrones usuales de convivencia o comportamientos del común de las gentes». Comentario a la nota: se incluye la referencia a la base de datos de Aranzadi por no encontrarse la sentencia en el repositorio CENDOJ.

18 CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO., «*El accidente in itinere*», Tecnos, 1994, pág. 11.

19 STS 29 septiembre 1997, rec.núm. 2685/1996 (ECLI:ES:TS:1997:5736).

junto a su mujer y su hijo. La resolución judicial, tímidamente, apunta como uno de los motivos de estimación en el deber acudir a este lugar ocasional *para de cumplir con las obligaciones conyugales y el de cuidar al hijo* (STSJ Aragón 23 junio 2010²⁶).

Lamentablemente ni la Ley 39/1999, de 5 de noviembre²⁷, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ni la LOI fueron capaces de influir en esta etapa de la doctrina judicial.

2.3. A partir de la STS 26 diciembre 2013, nuevas formas de organización del trabajo: dos posibles domicilios y una ausencia de una desviación desmesurada del criterio cronológico o geográfico

En esta fase se sigue la doctrina de las SSTS 26 diciembre 2013²⁸, 14 febrero 2017²⁹ y 17 abril 2018³⁰. Merece pararse, con algo de detenimiento, en esta nueva interpretación del TS más garantista para la persona trabajadora accidentada, comenzamos con la importante STS 26 diciembre 2013 que es la que marca el inicio de una nueva etapa, esta sentencia considera que podemos entender que existen dos conceptos válidos y distintos de domicilio: el domicilio laboral y el domicilio familiar o personal, caracterizado este último por la intención



26 STSJ Aragón 23 junio 2010, rec. núm. 386/2010 (ECLI:ES: TSJAR: 2010:1402).

27 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE núm. 266, de 06/11/1999.

28 STS 26 diciembre 2013 rec.núm. 2315/2012 (RJ 2014\371). Es accidente *in itinere* el ocurrido al regresar desde el domicilio del trabajador de fin de semana a la residencia habitual durante los días laborales, antes de reincorporarse a su trabajo al día siguiente ya que la interpretación judicial ha de estar adaptada a la realidad social. El TS considera que la finalidad del viaje está determinada por el trabajo, se cumple el elemento cronológico y en un itinerario que no rompe la relación entre trayecto y trabajo pues se va desde su domicilio al lugar de residencia por razones laborales para desde éste ir al trabajo. Comentario a la nota: se incluye la referencia a la base de datos de Aranzadi por no encontrarse la sentencia en el repositorio CENDOJ.

29 STS 14 febrero 2017, rec. núm.838/2015 (ECLI:ES:TS: 2017:878). El pequeño desvío del trayecto habitual de regreso para dejar a dos compañeros acaba en siniestro mortal constituye accidente de trabajo.

30 STS 17 abril 2018, rec. núm. 1777/2016 (ECLI:ES:TS: 2018:1588). Constituye accidente *in itinere* el sufrido por la trabajadora, sufrido en el autobús de regreso del centro de trabajo al domicilio, aunque previamente se invirtió un corto periodo de tiempo en una compra doméstica: no se rompe el nexo causal, para la gestión razonable *de comprar yogures en un centro comercial*, lo que responde a «patrones usuales» de comportamiento y a «criterios de normalidad» de conducta.

del trabajador de querer conservar como domicilio el familiar (*animus manendi*³¹). Con este cambio doctrinal respecto a la STS 17 diciembre 1997 se supera un criterio más estricto y se respeta la voluntad del legislador de adecuación a la realidad, por lo que el TS afirma que habrá que reconocer que en supuestos como el presente *a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo.*

Por su parte, la STS 14 febrero 2017, considera que el *pequeño desvío del trayecto* habitual de regreso para dejar a dos compañeros acaba en siniestro mortal constituye accidente de trabajo.

Y, por último, la STS 17 abril 2018, declara que constituye accidente *in itinere* el sufrido por la trabajadora, sufrido en el autobús de regreso del centro de trabajo al domicilio, aunque previamente se invirtió un *corto periodo de tiempo en una compra doméstica*: no se rompe el nexo causal, para la gestión razonable de comprar yogures en un centro comercial, lo que responde a «patrones usuales» de comportamiento y a «criterios de normalidad» de conducta.

Tal doctrina del TS queda reflejada de manera patente en los siguientes pronunciamientos:

- La *proximidad temporal* entre la hora del colegio de la hija y la de entrada al trabajo de una hora de diferencia y la habitualidad de la conducta de la trabajadora (de lunes a viernes, todos los días) son la causa para considerar accidente de trabajo el fallecimiento de la progenitora por atropello en un paso de peatones (STSJ Madrid 8 enero 2015³²). En igual sentido, se considera *la caída por las escaleras en el colegio* que sufre la madre al dejar a la hija a las 8.40 horas cuando la hora de entrada era veinte minutos después (STSJ Canarias 24 julio 2018) y el hecho de *invertir el trabajador 30 minutos en el trayecto desde el trabajo al lugar del accidente acompañado de su hija*, próximo a su domicilio, se trataría en todo caso de una mínima desviación o rodeo que entra dentro de lo razonable y justificado, en definitiva, una *pequeña desviación insuficiente* para romper el nexo causal³³.

31 Recoge la sentencia que *parece el elemento intencional (el animus manendi) de querer continuar residiendo en ese lugar, elemento intencional que se expresa objetivamente mediante una conducta significativa: la vuelta periódica al mismo cuando las obligaciones de trabajo lo permiten.*

32 STSJ Madrid 8 enero 2015, rec.núm. 263/2014 (ECLI:ES: TSJM: 2015:24).

33 STSJ Castilla y León 13 septiembre 2007, rec.núm. 950/2007 (AS 2007\3458). Comentario a la nota: se incluye la referencia a la base de datos de Aranzadi por no encontrarse la sentencia en el repositorio CENDOJ.

- El *previo permiso concedido* para ausentarse del puesto de trabajo por *deber inexcusable de conciliación de la vida laboral y familiar*³⁴, aunque la hora de salida habitual de tres horas y media después, pero existe una concesión excepcional (STSJ Galicia 14 julio 2015³⁵). La *autorización* es la causa de considerar el accidente como de trabajo, si se tiene permiso de la empresa para acudir al colegio a asistir al hijo y se sufre accidente de tráfico al volver al mismo (STSJ Galicia 8 octubre 2010³⁶).

Cabe destacar, que en esta fase se han encontrado cuatro pronunciamientos aislados basados en argumentos en pro de la conciliación familiar (que son el germen de la siguiente etapa):

- El desvío en la travesía del trabajador tras parar al autobús escolar de su hijo para entregar la mochila olvidada en el domicilio familiar, y ser resultar atropellado mortalmente en esa carretera para integrarse a su jornada laboral³⁷, no puede negarse que el accidente se produce al ir al trabajo, sin que haya de considerarse que se rompa el nexo causal por dicha entrega o dicho cumplimiento de su deber como padre (STSJ Extremadura 18 octubre 2002³⁸).



34 Como sabemos, a diferencia de la suspensión del contrato de trabajo, que exime a las partes de las obligaciones mutuas de trabajar y remunerar el trabajo, los permisos laborales regulados en el art. 37.3 del ET, si bien liberan a la persona trabajadora de la responsabilidad de laborar por períodos breves, no eximen al empleador de pagar la remuneración durante dicho tiempo ni de cumplir con las obligaciones de cotización a la Seguridad Social. Estos permisos se consideran más bien como interrupciones temporales en la prestación de servicios, justificadas por la necesidad de que el trabajador pueda conciliar su trabajo con otros deberes legales, o con su vida personal o familiar, en situaciones específicamente reguladas con un criterio de «*numerus clausus*».

35 STSJ Galicia 14 julio 2015, rec. núm. 1660/2014 (ECLI:ES: TSJGAL: 2015:5708).

36 STSJ Galicia 8 octubre 2010, rec. núm. 197/2007 (ECLI:ES: TSJGAL: 2010:88889).

37 Del hecho probado segundo de la sentencia de instancia, se recoge lo siguiente:» El referido accidente se produjo sobre las 7.45 horas cuando, tras entregar una mochila escolar de su hijo, que accidentalmente se encontraba en Albuquerque en casa de un familiar, hallándose el autobús detenido en el arcén de la carretera junto a la entrada de la finca, y una vez recogida la citada mochila, al cruzar la calzada desde el centro hacia la derecha fue atropellado por otro Autobús de viajeros de servicio regular, cuya aproximación no había advertido».

38 STSJ Extremadura 18 octubre 2002, rec. núm. 462/2002 (AS 2003\378). Comentario a la nota: se incluye la referencia a la base de datos de Aranzadi por no encontrarse la sentencia en el repositorio CENDOJ.

- El desplazamiento del centro de trabajo a la guardería donde está escolarizado el hijo de la trabajadora y desplazamiento posterior de ambos al domicilio habitual en otra localidad (STSJ Cataluña 11 mayo 2005³⁹).
- La salida del trabajo tras su finalización para la casa de su esposa, de la que se encontraba separado con el fin de cumplir con el régimen de visitas de su hija menor que tiene concertado (STSJ Cataluña 13 enero 2009⁴⁰).
- El hecho de dejar a los hijos en casa de la madre en un día de semana no lectiva (Semana Santa) con la intención de dirigirse al lugar de trabajo (STSJ Galicia 26 marzo 2012⁴¹).

Como última nota con la que finalizar con este epígrafe, nos gustaría resaltar que hubo un sector de la doctrina iuslaboralista encabezado por RIZZO LORENZO que ya en 2015 abogó por la perspectiva pro-conciliación en la interpretación del accidente de trabajo, pero como la propia autora sostiene, para mayoría de los juzgadores de la época tal fundamentación se resumía en una pregunta muy ilustrativa: «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral ¿eso qué es?»⁴².



39 STSJ Cataluña 11 mayo 2005, rec. núm. 3759, 2004 (AS 2005\1596) El FJ3º se expresa en los siguientes términos: «Aplicando estos criterios al caso de autos, acreditado que la trabajadora tiene que trasladarse al salir del trabajo a la localidad de Suria para recoger a su hijo menor de la guardería donde lo deposita a la ida al trabajo, y ello para conciliar su vida familiar y laboral, la conclusión no puede ser otra que la de entender que en este supuesto tal circunstancia no excluye la calificación de laboralidad del accidente sufrido por la misma». Comentario a la nota: se incluye la referencia a la base de datos de Aranzadi por no encontrarse la sentencia en el repositorio CENDOJ.

40 STSJ Cataluña 13 enero 2009, rec. núm. 3883/2008 (AS 2009\701). Comentario a la nota: se incluye la referencia a la base de datos de Aranzadi por no encontrarse la sentencia en el repositorio CENDOJ.

41 STSJ Galicia 26 marzo 2012, rec. núm. 3602/2018 (ECLI:ES: TSJGAL: 2012:2716). FJ4º que recoge lo siguiente: «El día 4-4-07, día de semana no lectiva con motivo de la Semana Santa, dejó a sus dos hijos en el domicilio de su madre y, cuando, después de esta circunstancia, se dirigía a su lugar de trabajo, se produce el accidente, lo cual no rompe en nexo causal, pues lo importante es que el accidente sucede al ir al trabajo y aunque el trayecto no fue el habitual, la circunstancia de ser día no lectivo y tener que dejar a sus hijos en casa de su madre, no hace más que mostrar la costumbre o realidad social en que nos movemos en la actualidad, tratando la codemandada, con toda seguridad, de conciliar su vida familiar con la laboral y como remedio para cuidar de los hijos».

42 RIZZO LORENZO, GABRIELA: La elasticidad jurisprudencial de catorce palabras. Algunas consideraciones sobre el accidente «in itinere» *Revista de Información Laboral* núm. 6/2015.

2.4. Fase desde 2018 hasta la fecha actual: primeras sentencias argumentadas con el principio pro-conciliación

Ya a partir del año 2018, encontramos pronunciamientos con interpretaciones flexibles motivados en el principio pro-conciliación. Resulta aplicable a estos supuestos la doctrina «con ocasión», que sabemos excluye la hipótesis de una causalidad rígida, de manera que se flexibiliza la relación causal incluyendo toda relación directa o indirecta con el trabajo. Basta verificar, para apreciar la flexibilidad de la conexión, el lazo concreto del siniestro del trabajador con un riesgo vinculado al trabajo o conectado directa o indirectamente con el mismo⁴³. Por tanto, queda fuera del carácter laboral, la ocasionalidad pura o mera ocasionalidad⁴⁴. En la teoría de la ocasionalidad relevante, la relación con el trabajo es mediata, ya que la realización de la actividad no es en sí misma la causa del accidente, pero se ha efectuado un análisis que determina que sin el trabajo el accidente no hubiera acontecido o que las consecuencias de este hubieran alcanzado una gravedad menor, de tal manera que la conexión con el trabajo se muestra como indispensable⁴⁵. Algunos ejemplos representativos son los que exponemos a continuación:

- La consideración de *accidente en misión* del trabajador que no vuelve a su domicilio habitual del fin de semana, sino que, pernocta en la casa habilitada para los trabajadores por la empresa, y al día siguiente, sábado, acude a visitar a sus padres por la *necesidad humana* de verlos y sufre un accidente de tráfico mortal (STSJ Madrid 10 enero 2018⁴⁶). Este pronunciamiento cabe destacar que es bastante aperturista porque se relajan parte de los componentes del tipo de

• • • • •

43 MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS: «Determinación de contingencia: La eterna controversia jurídica accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la «ocasionalidad relevante», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.5, 2021.

44 Sirva de ejemplo como ocasionalidad pura la STSJ Cataluña 27 noviembre 2017 (rec. 5247, 2017 AS 2018, 882). Excluye como accidente de trabajo los siguientes hechos que fueron declarados probados: El actor (cuyo «horario de trabajo...era de 15:00 a 23:00 horas, disponiendo dentro de la jornada de trabajo 30 minutos para cenar») tras cenar «y dentro de esos 30 minutos salió a la calle para dar un pequeño paseo « momento en el que «sintió un dolor súbito y agudo en la pantorrilla de la pierna izquierda pese a lo cual se reincorporó a su puesto no comentando nada en ese momento...Al día siguiente (20 de julio de 2015) sintió más dolor pero tampoco dijo nada» y el 21 como «el dolor persistía se personó en las dependencias de la Mutua» en la que se le indicó la realización de una ecografía» en la que se comprobó la existencia de «rotura de la unión miofascial del gemelo interno en grado II «. Comentario a la nota: se incluye la referencia a la base de datos de Aranzadi por no encontrarse la sentencia en el repositorio CENDOJ.

45 SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ: *Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*, Dauro, 2017, pág.55.

46 STSJ Madrid 10 enero 2018, rec.núm. 782, 2017 (ECLI:ES: TSJM:2018:41).

accidente en misión en concreto, el elemento cronológico⁴⁷ y el instrumental⁴⁸. En parecidos términos se ha pronunciado la SJSOC Bilbao núm.11 25 noviembre 2023⁴⁹.

- La estimación como *accidente in itinere* de una limpiadora que finaliza la jornada de trabajo y acude a recoger a su marido a una reunión en virtud de la doctrina *con ocasión* de la realización de una tarea de conciliación (STSJ Galicia 8 abril 2019⁵⁰), pues ello supone adaptar el elemento teleológico a la LOI y a los tiempos actuales⁵¹. Cabe destacar que siguiendo esta doctrina y con



47 El trabajador estaba desplazado con su cuadrilla a realizar un montaje a Villabona en Guipúzcoa, todos los viernes regresaba con su cuadrilla a Alcalá de Henares sobre las 14 horas llegando a las 18 horas y se salían de Alcalá de Henares el lunes por la mañana a primera hora, en el supuesto que nos ocupa no regresa a la ciudad de origen, pernocta en la vivienda habilitada por la empresa (una casa rural) y al día siguiente sufre accidente de tráfico el sábado 13 de abril, a las 11.50 horas, en la N-113, punto kilométrico 90,900, en la intersección con la carretera NA 160, cerca de Cintruenigo (Navarra) a 90 kms del domicilio de sus padres. Por tanto, el accidente transcurre casi un día después del cese del trabajo.

48 En los hechos declarados probados consta lo siguiente: «Los desplazamientos se hacían habitualmente en una furgoneta de la empresa, que también desplazaba un camión con el material, si bien el actor también utilizaba en ocasiones su coche particular con conocimiento de la empresa, siendo compensado el kilometraje. Nunca se había utilizado una moto para realizar el viaje. El demandante, en cambio, optó por regresar en la moto recientemente adquirida y acudir a Pamplona donde vivían sus padres». No obstante, también consta lo siguiente» solicitando y obteniendo permiso de la empresa para que el camión del material llevara una motocicleta particular del fallecido, que iba a entregar en Guipúzcoa al adquirir otra de segunda mano».

49 SJSOC Bilbao núm.11 25 noviembre 2023. proc. 707/2022. (ECLI:ES: JSO: 2022:3743). Se considera accidente *in itinere*, concurriendo los criterios cronológico y teleológico, el sufrido por una persona trabajadora al desplazarse el domingo por la tarde entre su vivienda familiar de Madrid y la que ocupa por motivos laborales de lunes a viernes en Bilbao ya que *la evolución de las nuevas formas de organización del trabajo y de la propia distribución de este en el hogar familiar está imponiendo unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a ajustes continuos en el lugar del trabajo, ajustes que no siempre pueden traducirse en un cambio de domicilio y que tienen en muchos casos carácter temporal por la propia naturaleza del contrato o del desplazamiento. Todo ello determina que, si se quiere respetar la voluntad del legislador en los tiempos presentes, habrá que reconocer que en supuestos como el presente a efectos del punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede jugar, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo* (FJ5º).

50 STSJ Galicia 8 abril 2019, rec. núm. 3602/2018 (ECLI:ES: TSJGAL: 2019:2088).

51 «El elemento teleológico que debe estar presente en el concepto de accidente *in itinere* debe interpretarse en un sentido favorable a aquellas soluciones favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras –principio pro conciliación–, como es la que se va a dar en este caso, en el que el accidente se produce *con ocasión* o como consecuencia de la realización de una tarea de conciliación dentro del trayecto y del tiempo en el que la trabajadora sale de su trabajo y se dirige a su domicilio. En ese contexto no podemos obviar que todas aquellas interrupciones derivadas de

referencia expresa a la misma se dicta en el orden contencioso administrativo la SJCON núm. 6 Murcia 30 septiembre 2019⁵² y se califica como accidente en *acto de servicio*, el siniestro de tráfico que sufre una funcionaria de la Consejería de Educación tras ser llamada para asistir a su hijo en el centro escolar al que el menor acudía.

- La calificación como accidente laboral de tráfico de una enfermera que, tras dejar a sus hijos en casa de sus padres un día de la semana no lectivo (vacaciones de invierno en el calendario escolar francés), sufre accidente de tráfico de camino al hospital en el que prestaba servicios (STSJ País Vasco 15 enero 2019⁵³); la calificación como contingencia profesional viene motivada por la necesidad de dejar al menor que en casa de los progenitores para su cuidado, es decir, *para poder conciliar su vida familiar con la laboral y como medio para conseguir el cuidado de su hijo*, de donde se desprende que la pequeña desviación en el trayecto habitual que hizo ese día no resultó ajena a una *concausa laboral*, es decir, a la necesidad de poder acudir y ejecutar su trabajo sin abandono del cuidado de su hijo, sin que el mínimo desvío efectuado y el tiempo invertido rompan el nexo causal necesario con la ida al trabajo (elementos geográfico y cronológico) vinculados al teleológico.
- La consideración como accidente de trabajo de una trabajadora de ALCAMPO que, tras acabar la jornada laboral, realiza la compra en el mismo centro que trabaja y se corta con una botella de vino que pretendía introducir en el carro, ya que la realización de *la compra familiar o personal forma parte de las obligaciones corrientes de toda persona o familia y ello constituye una parte de la conciliación* de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y del principio pro-conciliación (STSJ Galicia 26 enero 2018⁵⁴).

.....
la conciliación de la vida personal o familiar constituyen desviaciones que obedecen a un patrón usual y normal de conducta «. (F.J.3º).

52 SJCON núm. 6 Murcia 30 septiembre 2019, rec. núm. 25/2019 (ECLI:ES: JCA: 2019:5658).

53 STSJ País Vasco 15 enero 2019, rec. núm. 2505/2018 (ECLI:ES: TSJPV: 2019:364). En su F.J.2º señala lo siguiente: «la necesidad de dejar a su hijo menor que se encontraba de vacación escolar en casa de sus padres para su cuidado, es decir, *para poder conciliar su vida familiar con la laboral y como medio para conseguir el cuidado de su hijo*, de donde se desprende que la pequeña desviación en el trayecto habitual que hizo ese día no resultó ajena a una concausa laboral, es decir, a la necesidad de poder acudir y ejecutar su trabajo sin abandono del cuidado de su hijo, sin que el mínimo desvío efectuado y el tiempo invertido rompan el nexo causal necesario con la ida al trabajo (elementos geográfico y cronológico vinculados al teleológico)».

54 STSJ Galicia 26 enero 2018, rec. núm. 3630/2017 (ECLI:ES: TSJGAL: 2018:959).

- La estimación como accidente *in itinere* de un trabajador que, por motivos de solidaridad humana al acompañar a la abuela al hospital, y con su coche, vehículo que utiliza en todo momento para acudir a su puesto de trabajo, que, aunque es lo más corriente y ordinario por responder a lo que pudiéramos llamar patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las gentes⁵⁵.
- La *pequeña desviación* para dejar a la hija en el colegio, siendo la *distancia entre el centro educativo y el trabajo no significativa* lo que no impide la calificación de accidente *in itinere* (STSJ Valencia 5 noviembre 2019⁵⁶).

3. SUPUESTOS FUERA DEL PARAGUAS «VIDA FAMILIAR Y LABORAL»

El hecho de reducir la jornada laboral, en ocasiones, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral es motivo de exclusión de la de la aplicación del concepto accidente laboral, en este sentido así se contempla por la SJSOC núm. 20 Barcelona el accidente cerebro vascular que sufre en la pausa–bocadillo un trabajador de un ayuntamiento la que expresamente no tenía derecho por su renuncia y compensación con salida anticipada por conciliación de la vida familiar–laboral⁵⁷.

Asimismo, cabe apuntar que existen pronunciamientos recientes, que algunos con acierto y otros con desacierto, no contemplan enjuiciar bajo la perspectiva pro–conciliación, en este sentido enumeramos los siguientes:

- El fallecimiento de una empleada farmacéutica en accidente de tráfico no es considerado *in itinere*, por existir más de dos desviaciones del tipo, así como estar ante fuerza mayor (lluvia torrencial). Los hechos declarados probados son los siguientes: como era la rutina habitual, la finada salió del trabajo, recogió a sus hijos, acudió al dentista con los hijos para revisar a su hija, pasó por casa de su madre para dejar a uno de sus descendientes, allí y luego se dirigió a su domicilio en el vehículo, pero no llegó porque fue arrastrada dentro de su

55 STSJ Madrid 19 septiembre 2019, rec. núm. 596/17 (ECLI:ES: TSJM: 2017:9838).

56 STSJ Valencia 5 noviembre 2019, rec. núm. 2298/2018 (ECLI:ES: TSJCV: 2019:7139).

57 No existe presunción de laboralidad al no acontecer en tiempo y lugar de trabajo sino en una pausa–bocadillo asumida por el trabajador, pero a la que expresamente no tenía derecho por su renuncia y compensación con salida anticipada por conciliación de la vida familiar–laboral. Vid. SJSOC núm. 20 Barcelona 19 mayo 2021, rec. núm. 206/2020 (JUR 2022\216019). Comentario a la nota: se incluye la referencia a la base de datos de Aranzadi por no encontrarse la sentencia en el repositorio CENDOJ.

coche por una riada que provoca su fallecimiento⁵⁸. Este supuesto, quizás, sea acertado porque existen varias desviaciones del trayecto, y, por otro lado, existe un fenómeno de la naturaleza que podría calificarse de fuerza mayor.

- El accidente de tráfico sufrido por la trabajadora desde su domicilio a otra ciudad, para dejar a su hija menor de edad al cuidado de otras personas y luego acudir a su centro de trabajo para empezar su jornada laboral como taxista no constituye un accidente *in itinere* porque se considera que se excluye por la desviación del trayecto habitual. El argumento se considera por el tribunal, *lo suficientemente plausible como para que no se incluyan en el concepto jurídico de accidente de trabajo todas las posibles lesiones que le hubieran podido suceder o que se le hubieran podido causar, al haberse roto el nexo causal entre lesión y trabajo con tal desviación*. Consideramos que, si hubiera tenido en cuenta el principio pro-conciliación, el fallo probablemente hubiera sido otro⁵⁹.

4. HITOS LEGISLATIVOS QUE MARCAN (Y MARCARÁN) UN ANTES Y UN DESPUÉS

Debemos destacar la influencia de la Directiva 2019/1158/UE relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, de 20 junio, que aboga por fórmulas de trabajo flexibles para el cuidado de familiares⁶⁰ y cuyo reflejo



58 El día 9 octubre 2018 en Mallorca hubo una tormenta que provocó una riada y fallecieron 13 personas en la isla. La víctima del caso enjuiciado fue una de ellas. *Vid.* STSJ Baleares 26 noviembre 2020 rec. núm. 332, 2020 (ECLI:ES:TSJBAL:2020:1039). La Sala balear considera que el caso analizado podía ser interpretada de forma flexible la recogida en el colegio, pero fueron sucesivamente realizados más desplazamientos que de forma irrevocable rompieron esa conexión con el trabajo. Los criterios cronológicos y geográficos, así como la finalidad de las actividades desarrolladas, rompen esa vinculación laboral del trayecto realizado. Y fue con posterioridad –una vez desligado el camino elegido de la relación con el trabajo y de la protección legal complementaria que conlleva el accidente «in itinere»–, cuando además sucedió una gran riada, y no un accidente de circulación del tráfico en sentido propio, guardando ambos sucesos unos rasgos distintos entre sí.

59 STSJ Cataluña 23 julio 2023, rec. núm. 1524/2020 (ECLI:ES:TSJCAT:2020:6997).

60 El art 1 de la Directiva 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores, contempla el establecimiento de fórmulas de trabajo flexibles para los trabajadores progenitores o cuidadores, como el trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de horas de trabajo. Por su parte, el art 9 de la Directiva 2019/1158, establece el derecho a modificar la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su tramitación, cuya finalidad es la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores.

inmediato se refleja ya en la jurisprudencia de ese año, se obliga a los Estados miembros a adoptar «las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo exigible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo exigible podrá estar supeditada a un límite razonable».

Por otro lado, somos concededores de que la mencionada Directiva y ha dado lugar leyes que han supuesto un claro avance en pro de la conciliación como el Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo. Destacamos la declaración de accidente de trabajo en virtud de la interpretación del principio pro-conciliación de los siguientes pronunciamientos judiciales:

- La declaración como accidente de trabajo el siniestro de tráfico sufrido por un trabajador que había sido despedido ese día en Madrid y se considera accidente en misión, aunque se desvió del trayecto marcado que le ordenó la devolución de las herramientas de trabajo situadas en Irún (portátil, móvil etc.) para visitar a la familia en San Sebastián (STSJ La Rioja 6 octubre 2020⁶¹).
- La declaración de accidente *in itinere* que en el caso de una trabajadora de un ayuntamiento que sufrió un accidente de tráfico diez minutos antes de entrar a su centro de trabajo tras *depositar a sus hijos en el centro escolar, como cada día hacía, y por el camino o ruta que cada día tomada* (STSJ Madrid 13 junio 2022⁶²).



61 STSJ La Rioja 6 octubre 2020, rec.núm. 96, 2020 (ECLI:ES: TSJLR:2020:419). Los hechos son los siguientes: un jefe de ventas SUPERMERCADOS CHAMPION es desplazado en misión a Irún, donde es llamado a Madrid a una reunión donde es despedido con fecha de efectos el mismo día y la empresa le requiere que devuelva el ordenador portátil y demás objetos personales propiedad de la mercantil que se encuentran en Irún a un empleado que se encuentra allí, tras cumplir con el cometido, realiza una parada en San Sebastián para ver a su familia, reanudando el viaje hasta que sufre un accidente de tráfico grave en Estella. La mutua y la sentencia de la instancia niegan el accidente laboral debido al apartamiento de la ruta por el desvío a en San Sebastián que habría quebrado el nexo o vínculo causa. Sin embargo, la Sala considera que a la hora de valorar la concurrencia de los elementos se debe tomar como guía una pauta flexibilizadora, en el sentido de considerar que no se produce la ruptura del nexo causal cuando la conducta del trabajador en su desplazamiento para ir o volver al trabajo responde a patrones usuales de convivencia o comportamiento del común de las personas ajustados a la conducta de un buen padre de familia. esa pausa para comer de regreso a su domicilio es absolutamente razonable y acomodada a cánones de conducta socialmente aceptados, habida cuenta que las circunstancias que hemos relatado permiten inferir por vía de presunción humana, un estado de cansancio físico derivado de llevar dos días consecutivos de viaje, así como de tensión emocional, disgusto y preocupación fruto de la pérdida de su empleo, que justifican racionalmente una parada para almorzar en el camino de vuelta al domicilio.

62 Se confirma la sentencia de instancia y con ello se desestima el recurso de suplicación planteado de contrario por la mutua STSJ Madrid 13 junio 2022, rec. núm. 154/2022 (ECLI:ES: TSJM: 2022:8044).

Esta fase conlleva y supone una ampliación del elemento teológico y cronológico del accidente *in itinere* y una introducción del principio pro-corresponsabilidad a la hora de enjuiciar⁶³. Sabemos que el concepto de corresponsabilidad es más reciente que el de conciliación de la vida familiar y laboral, y consiste en la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres. Esto incluye la organización, cuidado, educación y afecto hacia personas dependientes en el hogar, con el objetivo de garantizar una distribución justa del tiempo de vida entre ambos géneros⁶⁴.

Sobre la importancia de la cuestión se ha posicionado GARCÍA ROMERO, afirmando que fomentar la corresponsabilidad dentro de los hogares es un objetivo importante para las políticas legislativas. Lo anterior, implica garantizar un reparto justo de las responsabilidades de cuidado en la familia, lo que es fundamental para lograr una verdadera igualdad entre mujeres y hombres, lo que a su vez contribuye a cerrar la brecha salarial y en términos de prestaciones sociales⁶⁵.

Por último, resulta obligado poner el acento en la incidencia que tendrán las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por el RD Ley 5/2023 de 28 de junio⁶⁶, dando cumplimiento a la Directiva 2019/1158/UE, por el posible aumento potencial de estos supuestos de accidentes de trabajo por el ejercicio de conciliación de la vida familiar y laboral, así cabe destacar que la importancia *del ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral y un posible desfavorable dispensado a mujeres u hombres* por su uso, se incluye como nuevo motivo de discriminación en el ET en su art. 4.2.c). El aumento de casos será, sin, duda, un hecho en el futuro, ya que se amplía el abanico de situaciones protegidas bajo el paraguas de la conciliación de la vida familiar:



63 SIERRA HERNÁIZ, ELISA: «Accidente de Trabajo en Itinere y Derechos de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar» en AA. VV MONEREO LÓPEZ, JOSÉ LUIS (Dir.), *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: Experiencias y Desafíos de una Protección Social centenaria*, Volumen I, Laborum, 2020, págs. 113-119.

64 DE LA PUEBLA PINILLA, ANA: «Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad», *Femeris; Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 2, 2021. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6143/4450>

65 GARCÍA ROMERO, BELÉN: «La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa», *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)* núm. 9, 2023.

66 Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. BOE, núm. 154, de 29 de junio de 2023, páginas 90565 a 90788.

- Respecto a la adaptación del puesto de trabajo «tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición». Por tanto, se amplía el abanico de personas con necesidades de atender o cuidar por parte de la persona trabajadora con una base legal.
- Se le otorga a la persona trabajadora el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando por motivos familiares urgentes, relacionados con familiares, pero también con personas convivientes, sea indispensable la presencia del trabajador como consecuencia del accidente o la enfermedad que le haya acontecido al familiar o el conviviente, con un nuevo apartado 9 en el art. 37 del ET que recoge que «podrá ausentarse las horas que sean necesarias sin pérdida de retribución de las mismas, y hasta un máximo de las que fuesen equivalentes a 4 días al año».

Finalmente, cabe expresar que el RD Ley supone sin duda un gran avance en pro de la familia y la conciliación, pero no es menos cierto que ello supone de nuevo una reordenación del tiempo de trabajo y obligaciones empresariales, sin duda con multitud de dudas aplicativas⁶⁷.

5. REFLEXIONES FINALES

Los tribunales vienen considerando, aunque con contados pronunciamientos, que el elemento teleológico debe interpretarse en un sentido favorable a aquellas soluciones favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, pues debe estar presente en el concepto de accidente de trabajo el principio pro-conciliación, a modo recapitulación, hemos visto que se han reconocido judicialmente diferentes modalidades de esta contingencia profesional, e incluso, un caso en el

.....

67 CANO GALÁN, YOLANDA: «Disecionando el Real decreto ley («ómnibus») 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de seguridad social, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 9/2023.

orden contencioso administrativo. En este contexto, no se puede obviar que todas aquellas interrupciones derivadas de la conciliación de la vida personal o familiar constituyen desviaciones que obedecen a un patrón usual y normal de conducta.

A todas luces, se recomienda una modificación del art. 156 LGSS que incluya de manera expresa una nueva modalidad de accidente *in itinere* por motivos de conciliación de la vida personal y la familiar, para regular estas situaciones cada vez más frecuentes y dar protección y cobertura legal, en definitiva, seguridad jurídica a estas situaciones. Proponemos una redacción en el sentido siguiente, teniendo como modelo el derecho alemán: «Se consideran supuestos asimilados al accidente de trabajo, los siniestros que se produzcan cubriendo los siguientes:

- a) Un camino que se desvía de una ruta directa hacia y desde el lugar de actividad de trabajo con la finalidad de confiar a los hijos, familiares o asimilados de la persona trabajadora que conviven en el mismo hogar, al cuidado de otras personas, debido a sus actividades profesionales o de su cónyuge o de la persona con la que se tenga una análoga relación de afectividad.
- b) El viaje directo hacia y desde el lugar donde los hijos, familiares o asimilados de la persona trabajadora están confiados al cuidado de otros.
- c) El viaje de los hijos, familiares o asimilados de personas que convivan con las personas trabajadoras en el mismo hogar que se desvíe de una ruta directa hacia y desde el lugar de la actividad, si el desvío se debe a que los familiares o asimilados de la persona trabajadora deben a la actividad profesional que estas personas o de su cónyuge o de la persona con la que se tenga una análoga relación de afectividad estén confiados al cuidado de otros.
- d) El viaje relacionado con la actividad objeto de la prestación de trabajo hacia y desde el domicilio familiar permanente si la persona trabajadora tiene alojamiento en el lugar de la actividad o cerca de él debido a la distancia entre su domicilio familiar y el lugar de la actividad».

6. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, MANUEL: «Accidente de Trabajo y Accidente de Tráfico», *Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, núm. 79, 2022, p. 8.
- ARETA MARTÍNEZ, MARÍA: «El principio pro-conciliación en el accidente en la configuración del accidente de trabajo in itinere» en AA.VV. SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE y ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL: *Encuentros Laborales: 139 entradas blogueras y laboristas (2017-2019)*, SEPIN, 2020, pp. 417-419.
- ARUFE VARELA, ALBERTO: «La regulación del accidente de trabajo en dos ordenamientos novísimos y codificados de Seguridad Social: Francia y Alemania», *Revista De Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 305-306, 2008.
- CANO GALÁN, YOLANDA: «Disecionando el Real decreto ley («ómnibus») 5/2023, de 28 de junio: especial referencia a las novedades laborales y de seguridad social», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2023.
- CAVAS MARTÍNEZ, FAUSTINO:
—*El accidente in itinere*, Tecnos, 1994, p. 11.
—*La perspectiva de género como canon de enjuiciamiento en la jurisprudencia social*, Aranzadi, 2021.
- DE LA PUEBLA PINILLA, ANA: «Últimos pronunciamientos judiciales sobre conciliación y corresponsabilidad», *Femeris; Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, núm. 2, 2021. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6143/4450>
- GARCÍA ROMERO, BELÉN: «La utilización de la corresponsabilidad como criterio modulador de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la empresa», *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)* núm. 9, 2023.
- QUÍLEZ MORENO, JOSE MARÍA: «Análisis de las nuevas medidas de conciliación laboral y familiar: artículos 127 y 129 del Real Decreto-Ley 5/2023», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 268, 2023.
- MARTÍNEZ GIRÓN, JESÚS FEDERICO y ARUFE VALERA, ALBERTO: «La conciliación de la vida laboral y familiar. Un análisis comparatista desde la perspectiva del derecho alemán del trabajo y de la seguridad social», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 19, 2011.
- MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS: «Determinación de contingencia: La eterna controversia jurídica accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la "ocasionalidad relevante"», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.5, 2021.

SÁNCHEZ PÉREZ, JOSÉ:

—«La reformulación del accidente de trabajo in itinere a tenor de la doctrina incluida en la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2013», *Revista de Información Laboral*, núm. 3, 2014.

—*Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*, Dauro, 2017, p.55.

RIZZO LORENZO, GABRIELA: «La elasticidad jurisprudencial de catorce palabras. Algunas consideraciones sobre el accidente *in itinere*», *Revista de Información Laboral*, núm.6/2015.

RODRÍGUEZ MARTÍN–RETORTILLO, ROSA MARÍA: *El accidente de trabajo in itinere en el Derecho francés Un estudio contrastante con el Derecho español*, Netbiblo, 2011.

SÁNCHEZ–URÁN AZAÑA, YOLANDA: «Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (Reflexiones en torno a la STC 24/2011)», *Civitas: Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 155/2012.

SIERRA HERNÁIZ, ELISA: «Accidente de Trabajo en Itinere y Derechos de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar» en AA.VV. MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS (Dir.): *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: Experiencias y Desafíos de una Protección Social centenaria*, Volumen I, Laborum, 2020, pp. 113–119.

VIZCAÍNO RAMOS, IVÁN: *El impacto de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar sobre el régimen de accidente de trabajo in itinere*, Atelier, 2021.

VASÁK, KAREL: *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Serbal, Unesco, 1984, pp. 136–195.

LA EVOLUCIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO EN MISIÓN

THE EVOLUTION OF THE WORK ACCIDENT IN MISSION

INMACULADA BENAVENTE TORRES

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

Fecha de recepción: 20/03/2024

Fecha de aceptación: 06/05/2024

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. TRES ETAPAS EN LA EVOLUCIÓN DEL ACCIDENTE EN MISIÓN. 3. ETAPA DE CONSTRUCCIÓN. 4. ETAPA DE CONSOLIDACIÓN. 5. ETAPA DE DECONSTRUCCIÓN. 6. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: El presente artículo aborda la evolución jurisprudencial del accidente de trabajo en misión, y que se pueden aglutinar en tres etapas. La actual, presidida por la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2007, ha afectado profundamente a la modalidad, provocando una auténtica deconstrucción de su concepto.

ABSTRACT: This article addresses the jurisprudential evolution of work accidents on mission, which can be grouped into three stages. The current one, presided over by the Supreme Court ruling of March 6, 2007, has deeply affected the modality, causing a true deconstruction of its concept.

PALABRAS CLAVE: Accidente de trabajo, misión, ocasionalidad relevante, accidente *in itinere*, infarto.

KEYWORDS: Work accident, mission, relevant incident, accident *in itinere*, heart attack.

1. INTRODUCCIÓN

Puesto que el presente estudio se propone abordar la evolución del accidente de trabajo en misión, quizá sería necesario aclarar a qué evolución nos vamos a referir y qué es una misión a tales efectos.

Pues bien, teniendo en consideración que **el accidente en misión es una modalidad de «loable creación jurisprudencial»**, como ha afirmado en innumerables ocasiones el Tribunal Supremo así como la doctrina científica, cuando hablamos de su evolución nos estamos refiriendo, necesariamente, a esa evolución jurisprudencial, a las distintas líneas o tendencias jurisprudenciales que se han ido sucediendo a lo largo del tiempo¹.

Como han reconocido nuestros Tribunales y la doctrina, no hay ningún apartado en el art. 156 LGSS que se refiera en específico a este subtipo de accidente de trabajo. Esto nos lleva necesariamente a un concepto también construido jurisprudencialmente, que descansa normalmente en el concepto general del art. 156.1 LGSS y que se traslada adaptativamente al supuesto específico que se da en el accidente en misión.

No obstante, hay que advertir que, en ocasiones, nuestros Tribunales como la doctrina argumentan añadidamente sobre el apartado 2.c) del art. 156 LGSS que, en definitiva, recoge un supuesto muy similar o que puede concurrir en el accidente en misión y que, desde luego, responde a la misma filosofía: la de la subordinación y la ajenidad².

¿Pero, qué es más concretamente una misión a efectos de la calificación del accidente de trabajo? Como ya he dicho, el concepto es jurisprudencial. Y **la jurisprudencia y doctrina judicial sobre el accidente de trabajo se caracterizan por su casuismo**. Con todo,

1 Sobre la evolución legal del concepto de accidente de trabajo, véase, por ejemplo: MONEREO PÉREZ, J.L./FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A, «Perspectiva histórica. La protección de los riesgos profesionales en la legislación histórica de accidentes de trabajo (el sentido político-jurídico de la evolución histórica en su vertiente preventiva y reparadora)», en AAVV, Tratado práctico a la Legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad, Comares, Granada, 2006.

2 De ahí también, que en ese ámbito del debate sobre la delimitación entre accidente *in itinere* y accidente en misión, se destaque por un sector doctrinal que en tanto el accidente *in itinere* es laboral sólo por asimilación, el accidente en misión es un auténtico accidente de trabajo con la particularidad de que se produce bajo las órdenes de la empresa, pero en un lugar de trabajo diferente y también posiblemente con una jornada diferente (TASCÓN LÓPEZ, R, *El accidente de trabajo en misión*, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, pág. 20 a 22; TOSCANI GIMÉNEZ, D/CLARK SORIANO, H, «Accidentes de trabajo. Concepto, determinación y responsabilidades», Thomson Reuters, Lex Nova, Pamplona, 2016, pág. 76).

el Tribunal Supremo ha hecho un importante esfuerzo dogmático en su sentencia de 6 de marzo de 2007, rec. 3415/2005, con lo que no podemos eludir la reproducción de la definición de accidente de trabajo en misión que ensaya:

«La noción de accidente en misión ha sido aceptada por la doctrina de esta Sala como una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa. La misión integra así dos elementos conectados ambos con la prestación de servicios del trabajador: 1º) el desplazamiento para cumplir la misión y 2º) la realización del trabajo en que consiste la misión».

Desde esta perspectiva, **el accidente en misión implica, entre otras cosas, una ampliación del concepto de lugar a efectos tanto de la apreciación de la «ocasionalidad relevante» del trabajo, como significativamente, de la aplicación de la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS.** Pero no sólo eso; **también suele suponer una ampliación del concepto de tiempo de trabajo** a tales efectos, sin restricción a la jornada y horario habituales, **como de la actividad a realizar amparada**, en consonancia, con el apartado 2.c) art. 156 LGSS.

Por ello podríamos afirmar que bajo la denominación de accidente de trabajo en misión se agrupan, como diría la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, [SS. núm. 147/2018, de 21 marzo, rec. 127/2018 y núm. 25/2017 de 26 enero, rec. 708/2016] a *«aquellos accidentes que no ocurren ni en el centro de trabajo ni al ir o volver del lugar de trabajo, pero acontecen al trabajador en el cumplimiento del trabajo o de los cometidos encomendados por el empresario en el ejercicio de sus facultades de dirección»*, o que se realizan para el buen funcionamiento de la empresa, pudiendo ser tales cometidos ajenos a la actividad habitual que tiene la persona trabajadora atribuida en virtud del contrato de trabajo.

Son ejemplos de accidente en misión, en definitiva, de encomienda del empleador, con extensión de ese concepto de centro de trabajo, pero también de tiempo de trabajo y de actividad:

Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 diciembre 1996, rec. 2343/1996, que aplica la presunción de laboralidad del accidente sufrido en tiempo y lugar de trabajo y califica como tal, la pérdida de conocimiento y posterior hemorragia cerebral que causó la muerte del delegado de ventas que, en representación y por encargo de la empresa, asistía al entierro de la madre de otro delegado de ventas de la propia empresa. Afirma la sentencia que la cuestión estriba en *«si pueden considerarse lugar y tiempo de trabajo los de celebración de actos o reuniones a los que se asiste por encargo o encomienda de la empresa».*

La respuesta debe ser afirmativa... Las referencias en el artículo 84.3 LGSS-1974 (hoy 115.3 LGSS-1994) al tiempo de trabajo y al lugar de trabajo van dirigidas, la primera al tiempo de trabajo efectivo sin restricción o reserva al horario ordinario o normal de actividad, y la segunda al lugar en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual».

También aplica la presunción del art. 84.3 LGSS (actual art. 156.3 LGSS) por entenderse que la lesión se produce en tiempo y lugar de trabajo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 1726/1993, de 23 marzo 1993, que califica como accidente de trabajo el fallecimiento consecuencia del infarto de miocardio agudo padecido en el curso de una cena a la que acudió en nombre de la empresa, y que se celebró un sábado en un Pabellón de Deportes, en el marco de unas jornadas comerciales organizadas por la empresa. Razona la sentencia que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo: «... hay que entender por accidente de trabajo no sólo los siniestros que sean consecuencia directa de la actividad laboral sino todos aquellos a los que el trabajo haya dado ocasión, bien habitualmente en el desempeño del trabajo, bien en cumplimiento de órdenes o indicaciones ocasionales del empresario [...] impone dar idéntico tratamiento a los eventos que acontecen fuera del recinto de la empresa, siempre que concurran las señaladas circunstancias, que a aquellos que ocurren dentro de las instalaciones empresariales y en horario laboral».

Cuando la actividad a realizar es la propia prevista en el contrato o ha sido ordenada por el empleador, las dificultades para la identificación de la situación «en misión» de la persona trabajadora no deberían ser importantes. Pero, precisamente **por la atipicidad que en sus múltiples dimensiones puede suponer el accidente en misión, en no pocos supuestos «habrá que determinar con claridad que la actividad desarrollada por el trabajador está relacionada con la misión encomendada por el empresario».** En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, núm. 147/2018, de 21 marzo, rec. 127/2018, tanto en consideración a la doctrina sobre el accidente en misión como del accidente *in itinere*, califica como accidente de trabajo el sufrido por un pastor que cae en un pozo de la finca ajena a aquella en la que estaba realizando las labores de pastoreo. Pese a que no se saben los motivos por los que se marchó a la finca colindante, y tras una referirse al accidente en misión, como sobre todo a una ardua exposición sobre el accidente *in itinere*, la Sala considera «que el Pastor, no abandona su puesto de trabajo por abandonar al rebaño y cruzar a otra finca colindante, ni deja de desempeñar sus funciones por un tiempo considerable ni a una distancia próxima, sino que el accidente sobreviene con

ocasión del desempeño de su trabajo. No se rompe el nexo de causalidad [...] entendemos que no hubiera sobrevenido el Accidente de no estar pastoreando, y devino con ocasión de trabajo».

También, como reconoce la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, núm. 25/2017 de 26 enero, rec. 708/2016, pueden estar amparadas en el accidente en misión aquellas actividades que se realizan voluntariamente en beneficio de la empresa [art. 156.c) LGSS]. Por tal motivo, el accidente sufrido por el trabajador en una actividad formativa, aun ajena a la empleadora, puede merecer la calificación de accidente de trabajo por apreciarse una causalidad circunstancial en el trabajo. En el caso en cuestión, y como consecuencia de una caída sufrida durante la asistencia a un congreso médico, una neumóloga se fractura el húmero del brazo derecho. El citado congreso, se celebraba en las instalaciones del Hotel de Salamanca donde también se hospedaba la trabajadora siniestrada. Los días que duró el congreso contaba aquella con un permiso retribuido para asistir al mismo, de manera que no fue a trabajar al Hospital (en Burgos) pero se le siguió pagando retribución, sin que se le abonasen dietas ni gastos de estancia o viaje, siendo sufragados los gastos del curso por los organizadores del evento y no por su empleador.

En contraposición, si bien en el ámbito del accidente *in itinere*, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, núm. 2434/2017, de 11 abril, rec. 789/2017, niega que pueda calificarse como tal, el accidente vial que sufre la trabajadora al volver de un curso de formación para la obtención de un certificado de profesionalidad que está proceso de convertirse en un requisito necesario para la realización de su trabajo de atención a domicilio. Como veremos, en la argumentación del Tribunal es determinante en su calificación como común, el hecho de que no pueda considerarse un curso de formación que realice en misión, enmarcándose el trayecto, por consiguiente, en el concepto y limitaciones del accidente *in itinere*. En el caso, si bien la empresa ha comunicado, alentado y facilitado la inscripción de los trabajadores al curso a través de su página web, la trabajadora siniestrada lo ha seguido voluntariamente y fuera del horario laboral, sin que la empresa participe en su organización. Parte el Tribunal catalán de la jurisprudencia del Tribunal Supremo para recordar que el accidente *in itinere* es únicamente aquel que se sufre porque el desplazamiento viene impuesto por la obligación de acudir al trabajo. Por consiguiente, un «elemento básico de la definición del accidente *in itinere* es que el trabajador vaya o vuelva del lugar de trabajo, razón por la que se atribuye al empresario la responsabilidad por las consecuencias dañosas, aunque no pueda sostenerse que esté en condiciones de controlar el medio en que el accidente se produce». El Tribunal valora también en que la calificación de accidente de trabajo tiene más implicaciones para la empresa, en tanto «atribuye responsabilidad incluso por las prestaciones causadas en caso de incumplimiento de las

obligaciones legales de alta y cotización, y también eventuales indemnizaciones complementarias», motivos por los que no se extiende a supuestos distintos del de ir o volver del centro de trabajo, conforme a la definición legal. En consecuencia, el «concepto de lugar de trabajo incluido en el concepto de accidente in itinere no se extiende a lugares distintos del de la prestación efectiva de servicios, sea este de forma estática en un centro determinado, o sea en misión, en la medida en que el lugar de trabajo para el trabajador accidentado sea móvil y dependa de aquel al que la empresa encomiende determinadas tareas». En este supuesto la realización del curso, aunque respondiese a un interés de ambos, trabajadora y empresa, «no fue una orden dada por la empresa, que pudiera entenderse como una misión, sino meramente una comunicación de que los cursos se iban a impartir y una ayuda en inscribirse en la página web correspondiente. En sentido amplio es claro que el curso tenía relación con el trabajo, pero a pesar de ello no puede entenderse que el accidente in itinere sufrido al salir de él pueda entenderse como ocurrido al salir del centro de trabajo para ir al domicilio». Cabría reflexionar, no obstante, sobre el requisito de la ocasionalidad relevante, toda vez que este acto en beneficio propio y de la empleadora, no se habría producido de no ser por el trabajo, tanto más en la medida en que venía a cubrir un requisito en proceso de convertirse en necesario para la realización de la actividad profesional de atención a domicilio.

2. TRES ETAPAS EN LA EVOLUCIÓN DEL ACCIDENTE EN MISIÓN

Establecido en qué consiste el accidente en misión, podemos abordar la evolución de su concepto. Como he advertido antes, en el AT en misión se produce una ampliación del concepto de lugar y tiempo de trabajo, lo que, como podemos intuir, nos remite a la aplicación de la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS.

Como acabamos de ver en un primer acercamiento a la figura, podría afirmarse con carácter general que esta presunción se extiende en el accidente de trabajo en misión al «tiempo de trabajo efectivo» sin restricción o reserva al horario ordinario o normal de actividad, y que por «lugar» a tales efectos, se entiende todo aquel en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual.

Ahora bien, cuando se desciende a la posible casuística del accidente en misión, habrá que precisar con mayor detalle qué se entiende por «lugar y tiempo de trabajo» a tales efectos. Es más, **analizada la evolución jurisprudencial de tal modalidad de accidente de trabajo, se observa con claridad que es la mayor o menor amplitud con que se va a aplicar esta presunción, el criterio determinante en la evolución jurisprudencial del AT en misión** y, concretamente: a) en la valoración que merezca el trayecto como tiempo

y lugar de trabajo, o sólo como posible causa directa o indirecta del accidente; b) muy en especial, respecto de los tiempos de descanso durante la misión.

En el accidente en misión, al encontrarse por definición el trabajador en un escenario diferente, podrá suponer también una ampliación circunstancial en relación a la apreciación de la «ocasionalidad relevante» del trabajo en la producción del accidente. Aquí la «ocasionalidad relevante» exige la prueba de circunstancias vinculadas al trabajo que comportan un especial riesgo, sin el cual no habría podido producirse el accidente. Es necesario, por tanto, que medie alguna circunstancia fáctica, dato o indicio en el accidente que indique su origen o conexión con el trabajo o con la vida normal del trabajo³. Por consiguiente, también en esa ocasionalidad relevante del trabajo, están en principio excluidos los actos privados de la vida común. Con todo, este requisito propio del nexo causal presenta una mayor estabilidad a lo largo de las etapas de la evolución jurisprudencial del AT en misión y no se aprecia tan claramente diferencias esenciales en relación a las mismas.

Pues bien, utilizando el primer criterio, el de la dimensión del lugar y tiempo de trabajo a efectos de la presunción del apartado 3 del que ahora es el art. 156 LGSS, y muy en especial en atención al trayecto y los períodos de descanso, podemos distinguir tres etapas: una primera etapa de construcción; una segunda etapa de consolidación cristalizada en la sentencia del Tribunal Supremo de 24 septiembre 2001, rec. 3414/2000; y una tercera etapa, la actual, de rectificación y deconstrucción, presidida por la 6 de marzo de 2007, rec. 3415/2005.

3. ETAPA DE CONSTRUCCIÓN

En esta etapa, el Tribunal Supremo comienza a edificar la doctrina sobre el accidente en misión y se caracteriza, lógicamente, por su inestabilidad. Dadas las anomalías que presentan las circunstancias en que concurre el accidente, y que como he dicho se refieren alternativa o acumulativamente al lugar, tiempo y/o actividad que realiza el trabajador, los esfuerzos argumentales se centran en la afirmación casuística de su protección como contingencia laboral, bien sobre una aplicación adaptada de la ocasionalidad relevante, como podría ser la aplicación analógica del accidente *in itinere* al trayecto, bien en la extensión de la consideración del tiempo y lugar de trabajo. No obstante **en esta etapa no se alcanza**

•••••

3 Véanse, por ejemplo: CUADROS GARRIDO, M^a E, Ocasionalidad y presunción en el accidente de trabajo, Aranzadi, 2022, págs. 25 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L., «Determinación de contingencia: la eterna controversia jurídica accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la «ocasionalidad relevante», Revista de Jurisprudencia Laboral, núm 5/2021.

a considerar inicialmente y con carácter general como tiempo y lugar de trabajo todo el desplazamiento. Por el contrario, se excluyen aquellas actividades y tiempos que son estrictamente privados, producto del ejercicio de actos integrados en la esfera personal y de la libre voluntad del trabajador siniestrado y entre ellos también se consideran las manifestaciones de las enfermedades en tiempos de descanso en el ámbito privado. **Con todo, la doctrina sobre el accidente de trabajo en el mar progresivamente se va extendiendo a todo accidente de trabajo en misión.**

En concreto, en relación al trayecto, el Tribunal Supremo comienza una línea de amparo del viaje del trabajador en misión, en aplicación analógica del precepto del accidente *in itinere* (pues «*ni de su letra ni de su espíritu están excluidos aquellos desplazamientos debidos única y exclusivamente a motivaciones laborales*»). En definitiva, corresponde la ratificación de su carácter laboral por la apreciación de la ocasionalidad relevante del trabajo y, más concretamente, del viaje que tiene que realizar a requerimiento de la empresa y con motivos exclusivamente laborales. El Tribunal Supremo no llega a calificar aún el trayecto como tiempo y lugar de trabajo, sino que su argumentación se centra en negar que sea errónea la aplicación del art. 84.3 LGSS por la sentencia impugnada.

Se trata de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 1988⁴, un caso muy particular en que el trabajador desplazado muere por insuficiencia cardiaca por una crisis de asma durante un vuelo en avión que impidió que fuese debidamente atendido, suministrándole por lo demás la azafata una medicación contraindicada. Es evidente, dadas las circunstancias del caso, que sin el desplazamiento el resultado lesivo no se habría producido, señalando la sentencia que «*la enfermedad por sí sola, no hubiera ocasionado la muerte, resultado al que se llegó por la situación de riesgo producida por el viaje y como, para que se dé el accidente laboral, no es imprescindible que un agente extraño cause directa y de modo adecuado la lesión corporal, sino que basta que la situación asumida por razón del trabajo sea elemento necesario para la lesión o daño, es por ello, el hecho accidental*».

En esta etapa, en relación a los tiempos de descanso, el Tribunal Supremo tampoco los califica indubitadamente como tiempo y lugar de trabajo, centrándose su valoración sobre la apreciación del nexo causal y, particularmente, de si el trabajo se erige en una condición *sine qua non* del accidente; en definitiva, sobre la ocasionalidad relevante.

Cabría citar la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 febrero 1983. Se trata del conocido caso del trabajador fallecido por asfixia por inmersión en una playa de Nigeria, en un día de descanso durante la misión comercial por la que había sido desplazado. En esta



4 Con todo, cabe citar otros antecedentes, por ejemplo: vid. GARCÍA ORMAECHEA, R, El accidente de trabajo y la enfermedad profesional, Publicaciones del INP, Madrid, 1933, pág. 11 y SÁNCHEZ PÉREZ, J, «Ámbito del accidente de trabajo en misión», Revista Aranzadi Social, núm. 9/2017, versión Westlaw).

sentencia el Tribunal Supremo resalta tales valores de independencia del trabajador tanto respecto del día del óbito⁵ como de sus concretas decisiones, plenamente personales, libres e incluso, podría leerse entre líneas, imprudentes⁶. En este contexto, claro está, el Tribunal Supremo afirma que el nexo causal entre trabajo y lesión no existe en los actos de la vida usual y todo indica que, efectivamente, el óbito sucedió en la esfera privada de su personalidad y sin conexión alguna con su quehacer profesional.

Otros pronunciamientos de esta etapa, también descartaron la calificación como accidente de trabajo de los óbitos producidos por infarto durante la pernocta en el hotel donde se encontraba el trabajador desplazado si no se acreditaba la relación causal con el trabajo; en tal caso se consideró que no procedía la aplicación de la presunción de laboralidad del apartado 3 por no encontrarse el trabajador en el lugar de trabajo⁷, como tampoco *in itinere*, puesto que no se encontraba en el trayecto. Es el caso, por ejemplo, de la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 1986, respecto de trabajador trasladado a Palencia por orden de su empresa con el fin de discernir unas pruebas de selección de personal. Después de llegar a la referida capital la víspera de las pruebas y se alojó en un hotel, donde falleció de infarto agudo de miocardio, media hora antes de la hora en que tenía que haber comparecido para realizar su trabajo.

Con todo, la negativa a considerar tales tiempos de pernocta en hotel tiempo y lugar de trabajo supondría la inaplicación de la presunción del apartado 3 del art. 84 o 115 LGSS, pero permitía que se acreditase su conexión causal con el trabajo, ya fuese directa o indirecta. Es el caso en que el infarto en tiempo de descanso en el hotel se pueda conectar con una situación de esfuerzo intenso o de estrés laboral, como es el supuesto de la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de abril de 1988⁸.

5 Respecto del que subraya que *«no tenían que realizar trabajo alguno, y con el único programa, aparte de las horas de esparcimiento que pensaban disfrutar en la playa citada, de acudir a tomar unas copas a casa del Delegado de Iberia en Lagos, por invitación de éste... y ánimo de solazarse en día de asueto, en el que no se iba a desarrollar ninguna actividad laboral, ni siquiera preparatoria de otras sesiones a celebrar en los sucesivos, por lo que su óbito no tiene relación causal alguna con su quehacer profesional y laboral...»*.

6 *«si bien es cierto que la causa de estar en dicho país el marido de la actora, fue la misión comercial que se había encomendado al grupo del que formaba parte, el cumplimiento y realización de la misma, no exigía que el día de descanso, el domingo, acudiera, como se declara probado, a una playa, para en ella tomar un baño, desconociendo la peligrosidad del lugar, por lo que varios bañistas tuvieron que ser extraídos de las aguas al correr gran riesgo sus vidas, como también se declara; decisión aquella adoptada con carácter meramente privado, y ánimo de solazarse en día de asueto»*.

7 Sentencia del Tribunal Supremo de 19 julio 1986 (infarto de miocardio de directivo).

8 *«el causante de los actores, Director provincial del INSALUD, padecía un gran stress por la situación conflictiva y tirante por la que pasaba en aquellas fechas el mencionado Instituto, en el que desarrollaba una jornada de trabajo mayor de la normal hasta el punto de que en el último año había disfrutado úni-*

Por otra parte, esta doctrina jurisprudencial incipiente sobre el accidente en misión convive en esta primera etapa con una línea jurisprudencial particular respecto de los trabajadores de los trabajadores del mar. Y que después se extenderá al sector del transporte y situaciones similares, contribuyendo así a la construcción doctrinal específica del accidente en misión. Concretamente en el caso de los trabajadores del mar esa doctrina, constante hasta hoy, se justifica por la singularidad de la misión en el trabajo en el mar, donde el trabajador reside en el barco en tanto dura aquella y donde se le exige una permanente disponibilidad, además, en sus tiempos de descanso. Aquí nuestro Tribunal Supremo sí considera tiempo y lugar de trabajo los tiempos de descanso que el marinero pase en el barco: los tiempos de descanso por su permanente disponibilidad; el barco, porque en toda su extensión o dependencias es considerado centro de trabajo. En consecuencia, se aplica la presunción de laboralidad del tercer párrafo del precepto a los accidentes ocurridos en dicho barco en los tiempos de descanso.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 octubre de 1983⁹, calificó como accidente de trabajo el fallecimiento de un trabajador del mar que prestaba sus servicios a bordo de un buque petrolero y que falleció tras embarcar ese mismo día, en su camarote mientras dormía, sin que la autopsia revelase la causa de la muerte. También la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 septiembre de 1986 en atención a esas singularidades del trabajo en el mar, aplica la presunción de laboralidad del actual art. 156.3 LGSS y califica en consecuencia como accidente de trabajo, el fallecimiento a bordo del marinero que tras pasar algunos días postrado en la cama con fiebre, se lo encuentran muerto en un pasillo con una ceja un poco ensangrentada.

Quizá a partir de estas tesis y, en consecuencia de una mayor reflexión, la postura del Tribunal Supremo se empieza a mostrar claramente diferente en otras sentencias posteriores. Es el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 mayo de 1985, que alude precisamente a la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 1983 del trabajo en el mar. Aquí el Tribunal Supremo sí consideró accidente de trabajo el sufrido por dos trabajadores comerciales desplazados a Túnez, que cayeron al ceder la barandilla mal colocada de la ventana, cuando intentaban arreglar la persiana en el alojamiento que les había suministrado la empresa y en el que además de pernoctar, completaban los trabajos administrativos que tenían que elaborar. La sentencia parte de la consideración de que los

.....
camente de ocho días de vacaciones, y que en el mes de diciembre de 1983 fue llamado por sus superiores para que se trasladase a Madrid con el fin de tomar parte en unas jornadas de trabajo para Directores Provinciales, en cuya circunstancia sufrió un infarto agudo de miocardio en el hotel donde se hospedaba a consecuencia del cual falleció instantáneamente en la madrugada del día 20 de dicho mes y año».

9 Véase: MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M^a, «Singularidades en la calificación del accidente de trabajo en el sector pesquero», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 224/2019, versión Westlaw, cit., pág. 32.

trabajadores siniestrados se encontraban en tiempo y lugar de trabajo en el momento del accidente. El centro o lugar de trabajo ha de considerarse en sentido amplio, entendido como el punto en el que la actividad laboral se desarrolle; y dado que en el lugar de descanso, fijado por la propia empresa, realizaban eventualmente parte de su actividad (redacción de informes, selección de datos ya recogidos, etc.), y no existir tampoco jornada de trabajo, resulta indiscutible la calificación de lugar de realización de tareas laborales donde estas efectivamente se llevaron a cabo¹⁰.

Aun con argumentación deficiente, puede resultar más significativa por el contraste con las referidas decisiones de 1986, la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 1987, que declara como accidente de trabajo el fallecimiento de ingeniero a consecuencia del infarto que sufre tras la cena en el hotel donde se alojaba de regreso de la misión, en tanto aplica el criterio pro operario y, además, considera que al hacer noche en el hotel de regreso, se siguió un patrón normal de comportamiento, por lo que no llegó a romperse el nexo causal entre el trabajo y la lesión.

Ya en el sector del transporte, el Tribunal Supremo en la Sentencia de 4 de mayo de 1998, rec. 932/1997, avanza aun más en esta construcción del accidente en misión respecto de la precedente Sentencia de 6 de mayo de 1987 que se aporta como sentencia de contradicción. Así, consideró AT la parálisis (accidente cardiovascular activo, con hemiparesia derecha) sufrida por camionero que tras dormir por la noche con su compañero en la cabina del camión, una vez reinician el viaje continúa descansando en el camión estando en ruta por el extranjero mientras conduce su compañero por estar aquel indisponible, hasta que efectivamente a las pocas horas sufre la parálisis. La sentencia mantiene abiertamente que en el accidente en misión, como es el caso, la presunción de laboralidad se extiende a todo el tiempo en que el trabajador está sometido a órdenes de trabajo o de otro tipo —alojamiento, medios de transporte, etc—, de tal modo que el deber de seguridad, que es una de las causas de la responsabilidad empresarial, abarca a todo el desarrollo del desplazamiento y de la concreta prestación de los servicios. Pues bien, toda vez que no se ha roto el nexo causal entre el trabajo y el daño corporal, puesto que el trabajador ha actuado conforme a los usos normales de la actividad, se mantiene la presunción de laboralidad del accidente. Es más, en este caso en particular, ni siquiera se ha producido una suspensión de la actividad laboral, puesto que sucede en el camión, durante tiempo de descanso activo y estando con presencia y plenamente disponible para el trabajo.

• • • • •

10 La sentencia, además, rechaza la posible imprudencia temeraria de los trabajadores al intentar arreglar por sus propios medios la persiana defectuosa, tanto más cuando se encontraban en un país extranjero, con desconocimiento del idioma, costumbres y comportamiento en general; *«cuando la conducta del trabajador responde a lo que pueden llamarse patrones usuales de comportamiento del común de las gentes, no hay rompimiento del nexo causal»*.

Por último, en relación al valor del trayecto como tiempo y lugar de trabajo, la más informativa a efectos de la transformación de la perspectiva en esta etapa, podría ser el caso, aun cuando no sea completamente decisivo, que resuelve la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2000, rec. 3303/1999. Esta sentencia califica como accidente en misión, el infarto sufrido por el mecánico de barco en el curso de un desplazamiento realizado un día de fiesta en la localidad en que residía, para atender la avería del vehículo de empresa que conducía su jefe de regreso desde la lonja. Lo trascendente, a efectos de lo que nos interesa, es que la calificación como accidente de trabajo deriva de la aplicación de la presunción de laboralidad del accidente del art. 115.3 LGSS, puesto que, como ya afirmó el Tribunal Supremo en la Sentencia de 18 de diciembre de 1996¹¹, *«en las tareas o trabajos en misión, ejecutados por el trabajador en cumplimiento de órdenes del empresario o en interés del buen funcionamiento de la empresa»* se consideran el tiempo de trabajo efectivo, sin restricción o reserva al horario ordinario o normal de actividad, y el lugar de trabajo, aquel en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual. Ahora bien, en el caso analizado, no cabe duda que el infarto sufrido en el trayecto debe ser calificado como accidente de trabajo, pues el *«trabajo de reparación de la avería de un coche en carretera es trabajo itinerante, en el que se ha de entender como tiempo de trabajo el de desplazamiento al punto en que se encuentra el vehículo averiado, y como lugar el de dicho punto y el de la vía que a él conduce. El lugar y el tiempo de trabajo de ayuda en carretera no se circunscriben al espacio y al acto estricto de arreglo de la avería, sino que se extienden también al desplazamiento y a la ruta seguida para poder efectuar la reparación»*.

Llegados a este punto, quizá pudiese plantearse, ¿sería diferente si el trabajador no fuese conduciendo el coche?, ¿y si coge un transporte público para acudir a atender la avería? Quizá en respuesta a esas preguntas, se erige la segunda etapa de consolidación de la doctrina sobre el accidente de trabajo en misión.

4. ETAPA DE CONSOLIDACIÓN

Esta etapa está representada por la **Sentencia del Tribunal Supremo de 24 septiembre 2001, rec. 3414/2000**), que tanto por sus términos como por el supuesto que resuelve [que es un infarto sufrido por un conductor de autobús turístico cuando realizaba una ruta por Europa, mientras descansaba en el hotel tras la realización de su jornada], **supone la**



11 Sentencia del Tribunal Supremo de 18 diciembre 1996, rec. 2343/1996, a que me he referido en el primer epígrafe.

evidente consolidación del accidente de trabajo en misión como una modalidad propia de accidente de trabajo que se erige, por lo demás, sobre la idea de subordinación.

En este sentido, si bien es cierto que la referida sentencia sostiene que el accidente de trabajo en misión es una derivación del accidente *in itinere*, lo hace, precisamente para afirmar que en este caso tiene aún más sentido proteger al trabajador, ya que se encuentra bajo las órdenes y a disposición de la empresa. El accidente en misión es, en consecuencia, una modalidad claramente diferente, que se caracteriza por la subordinación o dependencia del trabajador que durante aquella no puede reintegrarse plenamente a su vida privada y familiar y a la libre disposición de su propia persona. La dimensión de subordinación del trabajador es, por consiguiente, predicable de toda la misión e, incluso, de los tiempos de descanso necesarios durante la misma, siempre y cuando no se rompa esa relación de causalidad. En definitiva, este trabajador itinerante «*está en ese itinerario desde que abandona su domicilio hasta que vuelve a él, cuando concluye las tareas que tiene encomendadas. Es indiscutible que si el representante de la Empresa durante el viaje modificara horarios o rutas, el conductor tendría que acomodarse a ellos adaptando la satisfacción de sus propias necesidades a las nuevas instrucciones*» y el nexo causal sólo se rompe «*cuando el trabajador rompe la dependencia y dispone de su tiempo y de su actuación*».

En conclusión, la verdadera distinción entre el accidente *in itinere* y el accidente en misión, reside en que en este último el trabajador está trabajando, o más ampliamente, se sitúa en un contexto de subordinación y disponibilidad franca o leve, que le impide tanto una integración plena en su vida familiar y privada, como una separación también nítida del círculo rector y organicista de la empresa¹².

5. ETAPA DE DECONSTRUCCIÓN

Lo que he venido a llamar **la deconstrucción del accidente en misión, se lleva a efecto por la importantísima Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2007, rec. 3415/2005**. En esta sentencia, que expresamente reconoce elaborar un cambio de doctrina, también pretende hacer, aun óbiter dicta, respecto del accidente en el trayecto, una elaboración dogmática completa que defina y delimite el accidente laboral en misión.

.....

12 Siguen claramente esta línea en relación a los accidentes cardiovasculares, iniciados o producidos en el trayecto, o bien en los momentos de descanso durante la misión, por ejemplo, las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Murcia núm. 790/2004 de 28 junio, rec. núm. 728/2004; Extremadura núm. 297/2005 de 18 mayo, rec. 95/2005; y Cataluña núm. 2620/2006, de 27 marzo, rec. 835/2003 y núm. 4491/2002 de 12 junio, rec. 7273/2001.

Ahora, el Tribunal Supremo parece pretender una traducción puramente formal del —actual— art. 156 LGSS a los supuestos del trabajo en misión, particularmente de su primer apartado (concepto general), del 2.a) (*in itinere*) y del apartado 3 (la presunción de accidente de trabajo en tiempo y lugar).

En relación al trayecto, como acabo de anticipar, la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2007, rec. 3415/2005, afirma óbiter dicta, que el accidente en misión «*presenta cierta similitud con la del accidente ‘in itinere’, en la medida en que el desplazamiento se protege en cuanto que puede ser determinante de la lesión*». Además, la referencia a la sentencia del accidente por crisis asmática en el avión, parece indicar que el trayecto no es considerado tiempo y lugar de trabajo, y que tendrá que acreditarse esa ocasionalidad relevante, ese plus circunstancial que vincule al trayecto en sí, con la causa del accidente como si de un accidente *in itinere* se tratase¹³.

Como consecuencia de ello, más allá de los trabajos que impliquen transporte, la doctrina de suplicación se divide a nivel teórico, entre las que consideran el trayecto-tiempo y lugar de trabajo¹⁴, y las que mantienen la equidistancia con el AT *in itinere* (ocasionalidad relevante)¹⁵. Y digo a nivel teórico, porque salvo error u omisión por mi parte, no hay pronunciamientos del Tribunal Supremo que claramente aborden el tema y son muy escasas las sentencias de suplicación que resuelven este asunto en particular¹⁶. Con todo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de septiembre de 2013, rec. 2965/2012, que niega la calificación de accidente de trabajo al infarto cerebral sufrido por un peón de la construcción en el trayecto de Galicia a Madrid «a principio de temporada», parece desdecir o rectificar sus afirmaciones previas sobre esa similitud del accidente *in itinere* con el sufrido

.....

13 También en este sentido: SÁNCHEZ PÉREZ, J., «Ámbito del accidente...», cit.

14 En este sentido, por la doctrina científica, por ejemplo: POQUET CATALÁ, R., «La configuración jurídica del infarto como accidente de trabajo», Revista de Derecho Social, núm. 30, 2022, pág. 112.

15 En este sentido, por la doctrina científica, por ejemplo: SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V, «Rectificación del concepto de accidente de trabajo en misión. Comentario a la STS de 6 de marzo de 2007», Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi, núm. 9, 2007 (versión Westlaw).

16 Bien es verdad que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm 440/2017, de 3 de julio, rec. 842/2016, resuelve un caso de ictus sufrido en Sevilla a las 18.00 horas por un jefe de obras que sale a las 10.30 u 11.00 de centro de trabajo en Madrid, con destino a Cádiz para asistir a reunión al día siguiente. Obviamente se trata de una misión, pero la sentencia considera que el ictus se ha producido en tiempo de descanso, sin aplicación de presunción. Ahora bien, al menos en mi opinión, realmente, se considera roto el nexo causal, pues su visita a Sevilla, ni estaba justificada por el trayecto, ni por el tiempo que durase éste, ni aun con los descansos necesarios. Un supuesto similar, en que se niega la calificación de accidente de trabajo en un supuesto de desvío en la misión desvinculado de la misión encomendada, en Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1979 (vid. SÁNCHEZ PÉREZ, J., «Ámbito del accidente ...», cit). Sí resuelve sobre un caso de accidente cardiovascular en el desplazamiento para realizar el trabajo en que consiste la misión: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla, núm. 52/2012 de 12 enero, rec. 1018/2011.

en el accidente en misión¹⁷. Esto —además— tiene un valor especial dado que se trata de un supuesto de accidente cardiovascular que de calificarse como accidente de trabajo nos remitiría, con toda probabilidad, a la aplicación de la presunción del apartado 3º. Así, afirma que en este caso no es un AT *in itinere*, porque este se limita al accidente en estricto¹⁸. Tampoco es un accidente en misión porque no se ha acreditado tal misión, manteniendo, en consecuencia, que no tiene «ese plus en el contenido del desplazamiento, que lo diferencia del AT «in itinere» y que lo configura como un desplazamiento para cumplir la misión».

En mi opinión, **no cabe duda de que el trayecto debe ser considerado tiempo y lugar de trabajo a los efectos de la aplicación de la presunción del art. 156.3 LGSS, en tanto son ejecución de una orden de la empresa y, podría afirmarse también, son consustanciales e instrumentales a la prestación del servicio y suponen por definición un tiempo de que dispone aquella**¹⁹.

En relación a los períodos de descanso, la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2007 mantiene que «...no puede considerarse correcto el criterio que sostiene que durante todo el desarrollo de la misión el trabajador se encuentra en el tiempo y el lugar del trabajo, aunque se trate de periodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o de actividades de carácter personal o privado». Como consecuencia de ello, **la calificación como accidente de trabajo del siniestro acaecido en los períodos de descanso, que considera de ámbito privado y en los que por no ser tiempo de trabajo no les es aplicable la presunción del art. 156.3 LGSS, exigirá de la prueba por quien sostiene su laboralidad de la «ocasionalidad relevante»**, entendida esta, según hemos visto, como la «conurrencia de circunstancias de hecho que comportan un especial riesgo, sin el cual no habría podido producirse el accidente» (Sentencia del Tribunal Supremo núm. 278/2023, de 18 de



17 Critica la ambigüedad de esta sentencia, en la medida en que no identifica qué sea ese «plus» del trayecto en el accidente en misión, ni si corresponde la aplicación, en tal caso, de la presunción de laboralidad: SÁNCHEZ PÉREZ, J., «Ámbito del accidente...», cit.

18 En el accidente *in itinere* no se aplica la presunción del apartado 3º del art. 156 LGSS (por todos: TOSCANI GIMÉNEZ, D., «Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo», REDT, núm 161, 2014, versión Westalw.

19 En esta línea, aplica la presunción respecto de infarto producido en desplazamiento necesario para realizar la misión, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla, núm. 52/2012 de 12 enero, rec. 1018/2011. En similar sentido, respecto de los desplazamientos desde el domicilio al lugar donde se prestan servicios para el cliente, más ampliamente: MARTÍNEZ BARROSO, M^ªR., «La consideración de los desplazamientos desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el del cliente como tiempo de trabajo. A propósito de la SAN de 23 de enero de 2023», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 262, 2023; BENAVENTE TORRES, M^ªI., «Poder de dirección. Poder de dirección y delimitación de la jornada: Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 2019», Temas Laborales, núm 152, 2020, págs. 255 y ss.; SÁEZ LARA, C., «Jurisprudencia comunitaria sobre ordenación del tiempo de trabajo», Temas Laborales, núm 130, 2015, págs. 261 y 262.

abril). Es necesario, por tanto, que medie alguna circunstancia fáctica, dato o indicio en el accidente que indique su origen o conexión con el trabajo. Por consiguiente, también en esa ocasionalidad relevante del trabajo, están en principio excluidos los actos de la vida común.

A partir de aquí, ha sido una constante la negativa a la aplicación de la presunción del art. 156.3 ET a los accidentes producidos en tiempo de descanso. Así, por ejemplo, el Tribunal Supremo en su Sentencia de 8 de octubre de 2009, rec. 1871/2008 ha entendido que no era accidente de trabajo el fallecimiento del trabajador por infarto agudo de miocardio sufrido mientras descansaba en la habitación del hotel de Marrakech, estando en el mismo mientras realizaba un trabajo encomendado por su empresa²⁰. Y otro ejemplo encontraríamos, entre otras, en la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 104/2017, de 7 febrero, rec. 536/2015 que se sigue y aplica rigurosamente esta doctrina, de manera que como la crisis cardiaca sobrevino al trabajador electricista desplazado a otra localidad, «*en horas de descanso y en la habitación del hotel...*», no es accidente de trabajo. Pese al esfuerzo físico que supuso la actividad del día anterior, la premura con que se realizó, la consideración de que por estar fuera de su ambiente y entorno doméstico natural y presionado por el trabajo no acudió a pedir asistencia médica y se quedó en el Hotel... el Tribunal no aprecia prueba —que sí apreció el Juzgado y el Tribunal Superior de Justicia²¹— de «*la existencia de conexión alguna entre el trabajo realizado y la enfermedad causante de la muerte, ni que esta tuviese por origen el trabajo realizado*».

Como puede observarse, tampoco es fácil que se afirme la «ocasionalidad relevante» en esos períodos de descanso, lo que se ve sobre todo, en los accidentes provocados por agentes externos²². Como he anticipado, están excluidos los accidentes ocasionados en actos de

20 También la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 febrero 2014, rec. 42/2013, entendió que no era accidente de trabajo el ictus isquémico de la arteria cerebral media derecha sufrido por el trabajador Oficial 1º de ebanistería, mientras descansaba en la habitación del hotel donde se encontraba en Tel Aviv, lugar donde había sido desplazado para supervisar un trabajo para la empresa. En la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 abril 2015, rec. 1487/2014, también en consideración a la doctrina expuesta y con cita exhaustiva de los pronunciamientos de la sala al respecto, se rechaza la calificación como accidente de trabajo del infarto de miocardio sufrido por el interventor en ruta de RENFE, mientras descansaba en la habitación del hotel donde se alojaba tras haber finalizado su jornada laboral, para reanudar el trabajo al día siguiente.

21 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 22 de julio de 2014 (véase comentario de ésta y otros pronunciamientos en suplicación sobre infarto y accidente de trabajo en misión en: MORENO VÁZQUEZ, A., «El infarto como accidente de trabajo: las especialidades en cuanto al tiempo y lugar y la relación de causalidad con el trabajo», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm 178, 2015 (versión Westlaw).

22 En contra, considera que se ha producido a través de diversos pronunciamientos del Tribunal Supremo una excesiva ampliación del concepto de accidente de trabajo tanto en el accidente en misión

la vida común, salvo prueba en contrario que no sólo tiene que aportarse, sino apreciarse. Es el caso, por ejemplo, de la de la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 278/2023, de 18 abril, rec. 3119/2020, en la que se niega la calificación de accidente de trabajo, al que sufre la trabajadora mientras se ducha en el hotel de la localidad donde se encuentra desplazada por orden de la empresa para participar en un seminario formativo. El Tribunal Supremo afirma con contundencia que es indiferente la hora en que se produce dicho accidente —si por la noche, antes de acostarse, o por la mañana, al prepararse para acudir al evento, como efectivamente sucedió, ya que eran las 7 de la mañana—; «Solo la concurrencia de datos adicionales permitiría aplicar la doctrina sobre «ocasionalidad relevante».

Por otra parte, **cuando hablamos de «ocasionalidad relevante», siempre será más probable encontrarse con decisiones judiciales muy discutibles.** Es el caso, por ejemplo y en mi opinión, de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, núm. 1578/2022, de 2 junio, rec. 2252/2020, que sin motivación alguna ajustada al supuesto en cuestión, califica como accidente común el sufrido por el trabajador en misión que, alojado en Portugal en la casa facilitada por la empresa, resulta quemado (y declarado posteriormente en IPA como consecuencia de la gravedad de las lesiones) cuando, tras levantarse y dirigirse al cuarto de baño, se produce una enorme explosión al encender la luz. Es evidente que concurre el requisito de la ocasionalidad relevante del trabajo en la concurrencia del accidente. Es más, puede deducirse también que el trabajador se encontraba bajo el poder organización del empresario; e incluso podría considerarse que, en consecuencia, también el empleador debía garantizar la seguridad del alojamiento conforme a los criterios comunes de diligencia exigible. Y sin embargo, la única razón que puede deducirse de la sentencia para negar su laboralidad, que se limita a la reproducción literal de sentencias sobre accidentes cardiovasculares durante los tiempos de descanso en la misión de los transportistas profesionales, es que, conforme a esa jurisprudencia del Tribunal Supremo, al accidente en cuestión no se le aplica la presunción del art. 156.3 LGSS porque ocurre en el ámbito privado normal del trabajador.

La correcta aplicación de la ocasionalidad relevante en el accidente en misión requiere del reconocimiento de los riesgos específicos que implica el trabajo «en misión» y, como puede comprobarse, no se está llevando a cabo²³.



como en el *in itinere*, que ha deformado la figura y supone de facto la aplicación del principio de conjunta consideración de las contingencias, y una excesiva carga económica para el sistema de Seguridad Social (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I/MERCADER UGUINA, J.R., «La reconstrucción judicial del principio de conjunta consideración de las contingencias: nuevos episodios en el desbordamiento del concepto de accidente de trabajo», Revista Información Laboral, núm 4/2017.

23 En este sentido, respecto de los riesgos adicionales de los trabajadores desplazados, denunciando también la escasa atención normativa respecto de la evaluación de este tipo de riesgos: BERNARDINO DURÁN, M., «Movilidad internacional de trabajadores y riesgos laborales. La influencia de los riesgos

En contraposición, la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de junio de 2015, rec. 944/2014, sí aprecia esa ocasionalidad relevante del trabajo en la muerte producida por el contagio por legionela en Tailandia; las condiciones climatológicas del país, con un alto grado de humedad y elevadas temperaturas, notoriamente favorecen la difusión de la bacteria legionela. Consiguientemente, es razonable pensar que, de no haberse desplazado el trabajador, no se habría contagiado.

Esa ocasionalidad relevante también se aprecia en la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 febrero 2014, rec. 145/2013²⁴, que aborda la calificación del accidente sufrido por un cocinero en un barco, cuyo trabajo se desarrolla a bordo de la embarcación. El día del accidente, el barco se encontraba atracado en Dingle (Irlanda) por las malas condiciones de la mar, esperando a que amainase el temporal para continuar su ruta. Durante ese tiempo de espera de mejora de las condiciones climáticas, la tripulación libre de guardia podía salir del barco, como así hizo el trabajador accidentado. Al regresar, al saltar a su barco, desde otro barco que se encontraba abarloado, cayó al mar y falleció, no pudiendo reanimarle los servicios de salvamento. Como en la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 1988, que acepta como sentencia de contradicción, «*aunque el trabajador no estaba propiamente realizando su trabajo, se encontraba en unas circunstancias que guardaban íntima conexión con el trabajo*». Concretamente en ambas, «*el particular lugar en el que el trabajador se encuentra, con ocasión de su trabajo, se erige en elemento determinante de su fallecimiento*».

Con todo, en esta etapa y hasta la fecha, la jurisprudencia específica sobre el accidente en misión en el trabajo en el mar como del sector del transporte²⁵, sigue plenamente vigente y se continúa aplicando la presunción de accidente de trabajo por estar en tiempo de disponibilidad y lugar de trabajo. Por consiguiente, en el trabajo en el mar, y concretamente en sus descansos, caracterizados como hemos visto por concurrir en todas las dependencias del barco la doble condición de domicilio y centro de trabajo, y

.....
transnacionales en la salud del trabajador», Revista de Derecho Migratorio, núm. 57/2021 (Versión Westlaw). También destaca la concurrencia de riesgos adicionales respecto de los trabajadores desplazados que, por ejemplo, por enfrentarse a circunstancias que se salen de lo habitual, hacen más peligrosa su prestación: ALONSO OLEA, M./TORTUERO PLAZA, J.L., Instituciones de Seguridad Social, Civitas, Madrid, 1998, pág. 75; MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., «La consideración de los desplazamientos desde el domicilio...», cit., pág. 3.

24 Sentencia comentada por: CARRIZOSA PRIETO, E., «El accidente *in itinere* del «trabajador en misión» ¿imposible concurrencia? (Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2014)», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 171, 2014.

25 En que la misión indudablemente comienza en el momento en que el trabajador inicia su jornada poniendo en marcha el camión, con objeto de cumplimentar el encargo (ÁLVAREZ MORENO, A., «Accidente de trabajo en misión. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 12 junio 2012», Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm 56/2012).

conectado a ello, la imposibilidad de abandono del barco, el disfrute de los descansos en su interior y la permanente disponibilidad del trabajador, se ha afirmado que no resulta de aplicación la doctrina jurisprudencial sobre el trabajo en misión de 6 de marzo de 2007²⁶. Ahora bien, en los supuestos en que el trabajador pueda disfrutar de aquellos en el exterior de la embarcación, de manera que pueda desempeñarse con total libertad, sí que nos encontramos exactamente en el mismo marco conceptual que en el de la «misión típica», con lo que la referida doctrina jurisprudencial puede adquirir aplicación plena, sin que corresponda, por consiguiente, la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS, y se haga depender su laboralidad de la acreditación de la causalidad directa o circunstancial del trabajo²⁷.

Es el caso, por ejemplo, de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, núm. 2219/2011, de 20 septiembre, rec. 1776/2011, en un caso de desaparición del jefe de máquinas del barco una vez terminado su turno. Corresponde la calificación de accidente de trabajo tanto por la evidente ocasionalidad relevante del trabajo, como por la aplicación de la presunción de laboralidad por encontrarse el trabajador en tiempo y lugar de trabajo al tiempo de su desaparición.

También en un caso de trabajo en el mar y respecto de un caso de accidente en sentido estricto, cabe citar la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2014, rec. 2352/2013. Este pronunciamiento declaró que era accidente de trabajo el sucedido a un marinero de altura, segundo oficial de puente que, encontrándose a bordo del buque en el que prestaba sus servicios, viendo una película durante su tiempo de descanso, resbaló y cayó al suelo, sufriendo fractura en diáfisis humeral.

En la misma línea y en el marco del trabajo en el mar, apreciando ocasionalidad relevante del trabajo y, en mi opinión implícitamente la presunción, la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 2015, rec. 2990/2013, califica como accidente de trabajo la lesión tibial que sufrió el patrón de pesca al levantarse de la cama en el buque donde se hallaba

• • • • •

26 Por tal motivo concluye MARTÍNEZ YAÑEZ que en el trabajo en el mar no tiene en la actualidad, y tras la doctrina sentada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2007, operatividad el concepto de accidente de trabajo en misión; tan sólo en la etapa precedente, en que se mantuvo la presunción de laboralidad en toda la misión, los Tribunales asumieron tal doctrina, para persistir en la específica del mar una vez abandonada aquella con carácter general (cit., págs. 30, 31).

27 MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M^a, cit., págs. 13, 14 y 17. Con todo resulta sorprendente la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2015, en que se califica como accidente de trabajo y se aplica la presunción de laboralidad, al fallecimiento por edema pulmonar del patrón de un buque de pesca que sobreviene a bordo del mismo, mientras llevaba un año amarrado en un puerto extranjero por embargo. Considera MARTÍNEZ YAÑEZ (pág. 25) que la calificación es correcta, pero no la argumentación, que en lugar de aplicar la presunción del apartado 3º, debía haberse basado en el requisito de la ocasionalidad relevante.

embarcado, provocada por una mala posición durmiendo, a pesar de que se indica que el catre cumplía con todas las exigencias de prevención de riesgos laborales.

En similar dirección, ahora en el sector del transporte, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2010, rec. 4049/2009, reconoció como accidente de trabajo el del camionero que falleció de madrugada cuando se encontraba acostado en la cabina del camión por muerte súbita, debido a isquemia miocárdica, unas dos horas después de acostarse. Previamente, la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010, rec.2698/2009, ya declaró como accidente de trabajo la hemorragia intraparenquimatosa que sufrió el trabajador, transportista, cuando efectuó una parada para tomar un café en un área de servicio.

En esta línea moduladora del accidente en misión en atención a la particularidad de la prestación prestada, en este caso relativa al sector del transporte aéreo, la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 974/2017 de 1 diciembre, rec. 3892/2015, califica como accidente de trabajo el infarto agudo de miocardio sufrido por una tripulante de cabina de pasajeros, que se inicia cuando, vistiendo todavía el uniforme de trabajo, se encontraba en el parking del aeropuerto de la base operativa a la que había sido desplazada temporalmente, y se disponía a dirigirse al hotel donde se hospedaba. El Tribunal, analizando el conjunto de las sentencias del Tribunal Supremo que se enmarcan en esta línea, observa que *«Los motivos que subyacen a estas decisiones son, de un lado, la singularidad del quehacer profesional desarrollado por los afectados, que les exige desplazarse permanentemente como forma de cumplir la prestación de servicios, y, de otro, las particulares circunstancias en las que sobrevinieron las crisis, que permiten establecer una conexión directa y necesaria entre la actividad realizada en el momento en que sufrieron el ataque y el tiempo y el lugar de trabajo, en aras a aplicar la presunción de laboralidad contenida en el art. 115.3 LGSS»*. Es evidente que concurre la primera de las circunstancias. Respecto a la segunda, el Tribunal aprecia la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba cuando sufrió la crisis cardíaca y el tiempo y el lugar de trabajo, que permite aplicar la presunción del art. 115.3 LGSS. Y que a su vez, acreditada su producción con *«ocasión»* de su desplazamiento laboral²⁸, la cualidad profesional se impone por el art. 115.1 LGSS.

Por otra parte, **es necesario subrayar la posibilidad de que se extienda, al menos, a otros trabajos en los que cabe apreciar esa permanente o casi permanente disponi-**

.....

28 En el desencadenamiento del referido infarto *«no cabe excluir la incidencia de factores relacionados con la actividad desarrollada el día en que se produjo (prestación de servicios en cuatro vuelos comerciales y realización de un vuelo de situación, todo ello en una franja de 8 horas), en un contexto de desplazamiento susceptible de elevar la tensión laboral, careciendo de esa virtualidad el mero hecho de que en la semana previa hubiese sufrido episodios de dolor torácico opresivo»*.

bilidad similar a la del trabajo en el mar. Es el caso, por ejemplo, de las trabajadoras domésticas internas, cuya disponibilidad valora la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, núm. 2046/2017, de 13 diciembre, rec. 1373/2017, al calificar como accidente de trabajo la hemorragia intracerebral (provocada por hipertensión arterial diagnosticada y tratada), de la trabajadora interna que reside permanentemente con los dos ancianos que atendía, y que se manifiesta nada más levantarse el domingo, que es su día de descanso, y sin realización alguna de actividades de atención a aquellos.

6. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M/TORTUERO PLAZA, J.L., Instituciones de Seguridad Social, Civitas, Madrid, 1998.

ÁLVAREZ MORENO, A., «Accidente de trabajo en misión. STSJ Galicia 12 junio 2012», Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 56/2012.

BENAVENTE TORRES, M^a I., «Poder de dirección. Poder de dirección y delimitación de la jornada: Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 2019», Temas Laborales, núm. 152, 2020.

BERNARDINO DURÁN, M., «Movilidad internacional de trabajadores y riesgos laborales. La influencia de los riesgos transnacionales en la salud del trabajador», Revista de Derecho Migratorio, Aranzadi, núm. 57, 2021 (Versión Westlaw).

CUADROS GARRIDO, M^a E., Ocasionalidad y presunción en el accidente de trabajo, Aranzadi, 2022.

GARCÍA ORMAECHEA, R., El accidente de trabajo y la enfermedad profesional, Publicaciones del INP, Madrid.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I./MERCADER UGUINA, J.R., «La reconstrucción judicial del principio de conjunta consideración de las contingencias: nuevos episodios en el desbordamiento del concepto de accidente de trabajo», Revista Información Laboral, núm. 4, 2017.

MARTÍNEZ BARROSO, M^a R., «La consideración de los desplazamientos desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el del cliente como tiempo de trabajo. A propósito de la SAN de 23 de enero de 2023», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 262, 2023.

MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M^a, «Singularidades en la calificación del accidente de trabajo en el sector pesquero», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 224, 2019, versión Westlaw.

- MONEREO PÉREZ, J.L., «Determinación de contingencia: la eterna controversia jurídica accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la «ocasionalidad relevante», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J.L./FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., «Perspectiva histórica. La protección de los riesgos profesionales en la legislación histórica de accidentes de trabajo (el sentido político-jurídico de la evolución histórica en su vertiente preventiva y reparadora)», en AAVV, *Tratado práctico a la Legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, Comares, Granada, 2006.
- POQUET CATALÁ, R., «La configuración jurídica del infarto como accidente de trabajo», *Revista de Derecho Social, Laborum*, núm. 30, 2022.
- SÁEZ LARA, C., «Jurisprudencia comunitaria sobre ordenación del tiempo de trabajo», *Temas Laborales*, núm. 130, 2015.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J., «Ámbito del accidente de trabajo en misión», *Revista Aranzadi Social*, núm. 9, 2017, versión Westlaw.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., «Rectificación del concepto de accidente de trabajo en misión. Comentario a la STS de 6 de marzo de 2007», *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi*, núm. 9/2007 (versión Westlaw).
- TASCÓN LÓPEZ, R., *El accidente de trabajo en misión*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., «Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo», *REDT*, núm. 161, 2014, versión Westlaw.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D./CLARK SORIANO, H., *Accidentes de trabajo. Concepto, determinación y responsabilidades*, Thomson Reuters, Lex Nova, Pamplona, 2016.

ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO

OCCUPATIONAL ACCIDENT AND REMOTE WORK

LAURA DE LOS SANTOS HIDALGO

Asociada Senior del Departamento de Laboral

Baker McKenzie

Fecha de recepción: 15/03/2024

Fecha de aceptación: 04/06/2024

SUMARIO: 1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO: UN BINOMIO CONFLICTIVO. 2. CONSIDERACIONES PREVENTIVAS EN RELACIÓN CON EL TELETRABAJO. 3. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD DEL ACCIDENTE EN EL TELETRABAJO. 4. LA COMPLEJA POSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN MATERIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO. 5. ELEMENTOS ESENCIALES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO Y SU VÍNCULO CON EL TELETRABAJO. 5.1. Retos del lugar de trabajo vinculados a la presunción de laboralidad en el teletrabajo. 5.2. Retos del tiempo de trabajo vinculados a la presunción de laboralidad y el teletrabajo. 6. TELETRABAJO Y LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES. 6.1. Problemática de acceso a domicilio de la persona trabajadora e implementación de sistemas alternativos. 7. REFLEXIONES FINALES. 8. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: El teletrabajo plantea numerosos y relevantes interrogantes de carácter muy diverso entre los que se encuentran las cuestiones vinculadas con el Sistema de Seguridad Social, ya que su regulación propia en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), no contiene referencia alguna a estas cuestiones, de ello se deriva la aplicación supletoria al teletrabajo de la TRLGSS. La Ley General de Seguridad Social, en su artículo 156.3, establece una presunción de laboralidad de todo percance sufrido por un trabajador en tiempo y lugar de trabajo. Se invierte la carga de la prueba y se trata, en definitiva, de resolver a favor de la parte más débil, en aplicación del principio «*in dubio*

pro accidentado» en aquellos supuestos en los que no se puede tener la plena certidumbre de la existencia del nexo causal entre el accidente y la lesión. Sin embargo, muchas veces no es fácil determinar que se considera por lugar de trabajo, trayectos de ida vuelta, teletrabajo desde casa, descansos durante la jornada laboral. Desde finales del año 2020, se han dictado algunas sentencias donde se intenta coordinar la novedad de una modalidad de prestación de servicios que se desarrolla en el propio domicilio de la persona trabajadora con una regulación centenaria pensada totalmente para el trabajo presencial. Esas decisiones se apoyan en la jurisprudencia construida por el TS, y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales, pero cuando es el trabajador el que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes. Dichas resoluciones recaídas desde finales de 2020 son analizadas en este trabajo con la intención de buscar criterios y soluciones aplicables a futuro al teletrabajo.

ABSTRACT: Teleworking raises numerous and relevant questions of a very diverse nature, among which are issues linked to the Social Security System, since its own regulation in Law 10/2021, of July 9, on remote work (hereinafter LTD), does not contain any reference to these issues, from which the supplementary application to teleworking of the TRLGSS is derived, but this solution. General Social Security Law article 156.3 establishes a presumption of employment for any mishap suffered by a worker during the time and place of work. The burden of proof is reversed, and it is ultimately a matter of resolving in favor of the weaker party, in application of the «*in dubio pro accidentado*» principle in those cases in which it is not possible to have full certainty of the existence of the causal link between the accident and the injury. Thus, for example, it is applied when the worker appears dead at the workplace without the cause of death being able to be determined. But many times, it is not easy to determine what is considered by place of work, round trips, teleworking from home, breaks during the workday. Since the end of 2020, some rulings have been issued in which an attempt is made to coordinate the novelty of a type of service provision that takes place in the worker's own home with a century-old regulation designed entirely for in-person work. These decisions are based on the jurisprudence built by the TS and would offer impeccable arguments if the accident had occurred on the business premises, but when it is the worker who chooses the place of provision of services, the situation requires analyzing under different parameters. That resolutions are analyzed in this work with the intention of seeking future criteria and solutions.

PALABRAS CLAVE: Accidente laboral, teletrabajo, presunción de laboralidad, carga de la prueba, lugar de trabajo, tiempo de trabajo.

KEY WORDS: Work accident, teleworking, presumption of employment, burden of proof, place of work, working schedule.

1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO: UN BINOMIO CONFLICTIVO

El interés suscitado por el teletrabajo ha sido mucho menor de lo esperable en el boom inicial de la pandemia. A pesar de ello, esta forma de prestación de servicios que reporta ventajas e inconvenientes (menores desplazamientos, mejor conciliación versus incremento de riesgos psicosociales, mayor aislamiento, entre otros), también plantea numerosos y relevantes interrogantes de carácter muy diverso entre los que se encuentran las cuestiones vinculadas con el Sistema de Seguridad Social, ya que su regulación propia, la LTD, no contiene referencia alguna a estas cuestiones. De ello, se deriva la aplicación supletoria de la TRLGSS. Por ello, el tema que nos ocupa, el accidente de trabajo, continúa regulándose por el artículo 156 del TRLGSS, donde se contempla esta figura para el caso del trabajo por cuenta ajena, tratándose de una regulación centenaria. En ella, hubiera sido conveniente introducir a raíz de la LTD una referencia expresa al teletrabajo y sus innegables particularidades.

La modificación de este precepto, el artículo 156 de la TRLGSS, se evidencia necesaria no solo por ser centenaria, sino por no estar pensada para una realidad tan distinta como es que la persona trabajadora preste sus servicios para la empresa sin salir de su domicilio, convirtiendo este en su lugar de trabajo¹. Probablemente dónde más fácil se vea esa falta de encaje es en la referencia que hace el artículo 156.2.a) del TRLGSS al accidente de trabajo *in itinere*. El mismo ha sido interpretado ampliamente la jurisprudencia, cuestionándonos si resulta trasladable al marco del teletrabajo, en el que la persona trabajadora no sale de su domicilio para trabajar². Ahora bien, el teletrabajo no elimina totalmente el riesgo de sufrir un accidente *in itinere*, aunque sí se reducirá de forma sustancial, ya que la interpretación que hace nuestra jurisprudencia del concepto de desplazamiento con finalidad laboral resulta plenamente extensible a las situaciones de trabajo a distancia³. De

1 Sobre la regulación vigente en materia de teletrabajo, véase en profundidad, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021.

2 GALA, C., «Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los Tribunales», *Iuslabor*, ISSN-e 1699-2938, N.º. 1, 2023, p. 149 y ss; POQUET CATALÁ, R., «Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, n.º 4, 2017.

3 Cfr. STS, Sala de lo Social de 26 diciembre 2013, rec. n.º. 2315/2012 (Núm. Ecli: ES:TS:2013:6487).

esta forma, también merecería la consideración de accidente de trabajo aquel acaecido en el trayecto que separa el domicilio de un familiar o allegado en el que se ha pernoctado o una segunda residencia distinta a la habitual, del lugar habilitado por el trabajador a distancia para desarrollar su teleprestación. Así como el que podría sufrir una persona trabajadora en el trayecto de ir o volver del domicilio para acompañar o recoger a sus hijos del colegio cuando el retorno es para iniciar la jornada laboral. El hecho de tener asignado en su acuerdo de teletrabajo un lugar concreto para realizar su actividad laboral, y ser este no solo el único lugar acondicionado para ello sino también el único sobre el que se ha realizado una evaluación de los riesgos laborales existentes, no obsta para que se produzcan en esta modalidad de prestación de servicios ciertos desplazamientos con finalidad laboral, como, por ejemplo, de la sede física de la empresa al domicilio del trabajador.

La lesión podrá calificarse como accidente *in itinere*, siempre que estemos ante un trayecto de ida y vuelta del domicilio al lugar de trabajo, que en los supuestos de teletrabajo coincide con el domicilio, con una desviación o interrupción para realizar un acto necesario, habitual o usual del comportamiento normal de las personas.

El art. 156.3 LGSS establece una presunción *iuris tantum* ya tradicional, a partir de la cual «son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo». Lógicamente, la prueba de la ausencia de relación de causalidad romperá la presunción⁴. Como se ha dicho, el concepto de accidente de trabajo se ha elaborado partiendo de un modelo de carácter prioritariamente estático, en el que el tiempo y el lugar de trabajo actúan como parámetros de la presunción proporcionando pautas para dar respuesta a la mayor parte de supuestos de hecho, que no son fácilmente extrapolables a las singularidades de lugar y tiempo en el teletrabajo⁵. Dichas reglas se construyeron sobre la base de la responsabilidad objetiva del empresario por los daños que sufre el trabajador en las dependencias empresariales y como consecuencia de su actividad. El teletrabajo modifica esa premisa, porque el trabajador presta servicios en un contexto sobre el que el empleador no siempre puede actuar y sobre el que el trabajador, en ocasiones, disfruta de una amplia libertad de decisión. Obviamente, en la medida en que el legislador no proporcione reglas específicas sobre el accidente de trabajo para ese



4 Sobre la presunción, véase en profundidad, MORENO ROMERO, F., Accidente de trabajo y sus elementos de presunción, en el Trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto Ley 28-2020, de 22 de septiembre, coord. por Francisco PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F., THIBAUT, ARANDA, J., Editorial La Ley, 2021.

5 ESCOLANO MARTÍNEZ, D., Accidente laboral y teletrabajo: ¿Actualización del concepto de tiempo y lugar de trabajo? El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Madrid, nº 79, 2023.

escenario, y la LTD, no introduzca ninguna peculiaridad, debe acudir al art. 156 LGSS y a la jurisprudencia tradicional. Ello, da lugar a resoluciones que por su novedad resultan sorprendentes⁶.

2. CONSIDERACIONES PREVENTIVAS EN RELACIÓN CON EL TELETRABAJO

El teletrabajo es una actividad productiva sometida a riesgos, tanto psicosociales (intensificados por el aislamiento o la sobrecarga de trabajo) como físicos (provocados, entre otras causas, por posturas forzadas o movimientos repetitivos). El art. 16.1 de la LTD se limita a dar algunas referencias indirectas a dichos riesgos (desconexión, acoso...). Sin embargo, da mucha importancia al lugar de trabajo elegido por el propio teletrabajador y designado en el acuerdo de teletrabajo. Este es el único lugar sobre el que la empresa tiene obligación de adquirir el material necesario para realizar la actividad, y también el único sobre el que se habrá realizado una evaluación de los riesgos laborales existentes para garantizar que la dependencia escogida y el mobiliario que se utiliza sean ergonómicamente adecuados⁷.

Resulta evidente que la obligación de seguridad y salud (art. 14 LPRL) del empresario se torna especialmente peliaguda en el teletrabajo, dificultada por la intimidad del domicilio. El empresario tendrá que valorar si la dependencia elegida cumple con las indicaciones necesarias para salvaguardar la salud y seguridad laboral de sus empleados a través de fórmulas indirectas (cuestionarios, fotografías enviadas por el trabajador, etc.). Sobre esta cuestión, la LTD solo indica que los datos necesarios para evaluar los riesgos profesionales tienen que ser recabados «a través de una metodología que ofrezca confianza» (16.2 LTD), pero sin precisar nada más. En este contexto, los empleados también asumen deberes específicos en materia de prevención de riesgos laborales (29 LPRL, 19.2 y 19.4 in fine ET), quedando obligados a cumplir las instrucciones preventivas y a cooperar con el empresario. La intencionalidad o la ausencia de la misma en el incumplimiento de dichas obligaciones de prevención cobra, ahora más que nunca, un papel muy relevante⁸.

6 RODRIGUEZ CARDO, I., «Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil», *Temas Laborales*, núm.166/2023. Págs. 142 y ss.

7 SELMA PENALVA, A., El accidente de trabajo en el teletrabajo, *Noticias Cielo* n°1, 2023, p. 4.

8 SELMA PENALVA, A., El accidente de trabajo..., *cit.* p. 5.

3. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD DEL ACCIDENTE EN EL TELETRABAJO

La aludida responsabilidad objetiva, apoyada en la presunción de laboralidad, ha permitido encajar en el concepto de accidente de trabajo cualesquiera lesiones acaecidas o enfermedades manifestadas en el lugar de trabajo. Ello es así, salvo que se pruebe que no guardan relación alguna con la actividad profesional, produciéndose una progresiva extensión del concepto de accidente de trabajo que podría resultar excesiva en relación con el contexto del teletrabajo⁹.

Ya son varias las sentencias de juzgados y tribunales superiores de justicia que ofrecen una respuesta sorprendente por las características del supuesto de hecho¹⁰. Esas decisiones se apoyan en la jurisprudencia construida por el TS, y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales, pero cuando es el trabajador el que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes¹¹.

El trabajo a distancia en general, y el teletrabajo en particular, obligan a una aproximación mucho más cauta, porque, como hemos visto en el apartado anterior, la adaptabilidad del lugar y del tiempo de trabajo en ciertas modalidades de prestación de servicios, como es el teletrabajo, no permite una extrapolación automática de las soluciones jurisprudenciales ya asentadas¹².

Tanto la presunción, por las peculiaridades del tiempo y del lugar, como la relación de causalidad, por la dificultad de extender la responsabilidad objetiva del empresario más allá de sus fronteras naturales a un entorno que no puede controlar, requieren de una necesaria adaptación. Ello, es así si se pretende que el teletrabajador disfrute de una protección equivalente a la de un trabajador ordinario, y que a la vez el propio concepto de contingencia profesional no quede desfigurado¹³.

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.



9 Sobre la presunción, TOSCANI GIMÉNEZ, D., La presunción de laboralidad en tiempo y lugar de trabajo a efectos de accidente de trabajo, Diario la Ley, nº 10183, 2022.

10 RODRIGUEZ CARDO, I., «Accidente de trabajo y teletrabajo...», p. 148.

11 Véase, DE LA BLANCA REDONDO, A., «Accidente de trabajo y teletrabajo, nuevos pronunciamientos judiciales», Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, nº 183, 2023.

12 RODRIGUEZ CARDO, I., «Accidente de trabajo y teletrabajo...» p. 149.

13 RODRIGUEZ CARDO, I., «Accidente de trabajo y teletrabajo...» p. 150.

4. LA COMPLEJA POSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EN MATERIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO

Desde finales del año 2020, se han dictado algunas sentencias de Juzgados de lo Social y de Tribunales Superiores de Justicia (a la espera de una futura intervención del Tribunal Supremo), donde se intenta coordinar la novedad de una modalidad de prestación de servicios que se desarrolla en el propio domicilio de la persona trabajadora con una regulación pensada totalmente para el trabajo presencial.

A continuación, se analizarán brevemente algunas de estas resoluciones agrupadas en función de la situación o causa que las originó.

- i. Teletrabajo e ictus o infarto: sentencias del Juzgado de lo Social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020 y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021)

El supuesto de hecho de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020 tuvo lugar durante la pandemia, una auxiliar administrativa de un Ayuntamiento sufre un ictus isquémico mientras estaba teletrabajando desde su domicilio, pasando a la situación de incapacidad temporal. La mutua colaboradora con la Seguridad Social no aceptó la calificación de accidente de trabajo y de la documentación aportada se deriva que la teletrabajadora en el día que sufrió el ictus envió un número elevado de correos electrónicos y atendió diversas llamadas telefónicas. La trabajadora reclama que el ictus se considere un accidente de trabajo por la vía de la presunción *iuris tantum* recogida en el artículo 156.3 del TRLGSS, ya que se produjo en tiempo y lugar de trabajo; tesis que es asumida por la sentencia del Juzgado de lo Social de Girona, con idéntica argumentación jurídica a la empleada cuando se trata de trabajo presencial.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo hace años que viene entendiendo que la presunción *iuris tantum* del artículo 156.3 TRLGSS se extiende no solo a los accidentes, sino también a las enfermedades. Sin embargo, ha de tratarse de enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo. Esta presunción ha operado fundamentalmente en el ámbito de las lesiones cardíacas, en el que, aunque se trata de enfermedades en las que no puede afirmarse un origen estrictamente laboral, tampoco cabe descartar que determinadas crisis puedan desencadenarse como consecuencia de esfuerzos o tensiones que tienen lugar en la ejecución del trabajo (STS de 14 de marzo de 2012, rcud 494/201).

En consecuencia, debe otorgarse la calificación de accidente de trabajo cuando no aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el hecho dañoso. La presunción legal del artículo 156.3 TRLGSS entra en juego cuando concurren las dos condiciones de tiempo y lugar de trabajo «...lo que determina, por su juego, que al demandante le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo; más con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos de la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo...» (STS de 3 de diciembre de 2014¹⁴).

ii. Teletrabajo y caída durante un desplazamiento dentro del domicilio: sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022 (rec. 273/2022)

En esta sentencia se aborda el caso de una teletrabajadora que prestaba sus servicios para una plataforma de atención telefónica. Acudió al baño de su domicilio y al retomar su trabajo, tropezó en el pasillo, cayendo al suelo. Pasó a la situación de incapacidad temporal al lesionarse el codo y las costillas.

La sentencia considera que se trata de un accidente de trabajo, aplicando, nuevamente, la presunción *iuris tantum* del artículo 156.3 del TRLGSS, pero matizando que el boom del teletrabajo experimentado durante de la pandemia obliga a reconsiderar o matizar algunos aspectos consolidados legislativa y jurisprudencialmente, asumiendo por primera vez, que el teletrabajo precisa de un replanteamiento de algunos de los elementos de la doctrina vigente en torno al accidente de trabajo, aun cuando sea necesario seguir aplicándola¹⁵. Además, en esta sentencia se genera un interesante debate sobre el concepto de «lugar de trabajo», por cuanto la mutua colaboradora con la Seguridad Social alega que el accidente no tuvo lugar en el lugar de trabajo sino en otro lugar dentro del domicilio. Concretamente, en el pasillo al salir del baño y, en consecuencia, se había roto la conexión con el trabajo. Es más, la mutua entiende que el único lugar de trabajo de la teletrabajadora era estar sentada ante el ordenador en su domicilio, decantándose la resolución por considerar que dentro de la jornada laboral no puede enervar la presunción legal de accidente de trabajo del artículo 156.3 del TRLGSS que la caída se produzca en el pasillo y no en la mesa frente al ordenador, argumentando que en caso contrario se produciría una desprotección de la teletrabajadora. Poniendo así de relieve la

• • • • •

14 ECLI:ES:TS: 2014:5439.

15 GALA, C., «Teletrabajo y accidente de trabajo...», *cit.*, p. 153.

importancia del factor tiempo de trabajo en el acuerdo de teletrabajo, que se constituye en un elemento esencial para poder aplicar la presunción del artículo 156.3 TRLGSS. Adicionalmente, la palabra de la persona teletrabajadora y de los posibles testigos sobre las circunstancias en que se produjo el daño adquiere también más relevancia que en el caso del trabajo presencial, ya que en el teletrabajo puede producirse, en cierta medida, una confusión entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal y familiar. Como criterio general, si la declaración de la persona trabajadora es coherente, es posible que los Tribunales tengan que decantarse hacia una presunción *iuris tantum* a favor de lo señalado por la persona teletrabajadora¹⁶.

Un supuesto semejante, pero con matices interesantes, se plantea en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de enero de 2022 (rec. 875/2021): durante la pandemia de la covid-19 con la consiguiente suspensión de la actividad lectiva, una profesora de educación primaria comentó a un compañero que desde primera hora de la mañana tenía dolores en un brazo y en la espalda, horas después, a media mañana, en una reunión virtual este compañero observó que aquella estaba aturdida, terminada la reunión virtual poco antes de las tres de la tarde el hijo de la profesora avisó a los servicios de urgencias porque su madre estaba indispuesta, se trataba de un infarto de miocardio. El Juzgado de lo Social de Huesca entendió que la teletrabajadora se encontraba en «tiempo de trabajo» cuando sufrió el infarto a los efectos de la posible aplicación de la presunción *iuris tantum* del artículo 156.3 del TRLGSS¹⁷. Dicha solución fue ratificada por el TSJ de Aragón, resolviendo el caso con los mismos argumentos y jurisprudencia que si se tratase de un trabajo presencial, principalmente que a la persona trabajadora le incumbe la prueba del hecho básico de que el trabajo pueda ser factor desencadenante; también que la falta de relación lesión/trabajo debe acreditarse de manera suficiente y en definitiva que el infarto se produjo a lo largo de la jornada laboral, en tiempo y lugar de trabajo, manifestándose nada más terminar la reunión laboral telemática, por lo que no se produjo la ruptura del nexo de causalidad entre trabajo y lesión¹⁸.



16 Véase, en más profundidad, GALA DURÁN, C., «La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del juzgado de lo social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020)», La administración práctica: enciclopedia de administración municipal, nº 7, 2021.

17 POQUET CATALÁ, R., El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo, e-Revista Internacional de la Protección Social, Vol. 6, Nº. 2, 2021.

18 GALA, C., «Teletrabajo y accidente de trabajo...», *cit.*, p. 154.

iii. Teletrabajo y tiempo de descanso dentro de la jornada, lesiones que se producen durante una pausa dentro del horario laboral: la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de noviembre de 2022 (rec. 526/2022).

En el supuesto de esta sentencia, el TSJ revocando la sentencia de instancia considera que existe accidente laboral. El trabajador defendió en su recurso ante el TSJ de Madrid que la contingencia de origen del periodo de IT de referencia era un accidente de trabajo, rechazando que por haber acontecido en su domicilio fuese solamente un accidente doméstico, y entendió que había de aplicarse la presunción de laboralidad al haber tenido lugar en el horario de trabajo y con ocasión del mismo, y que existía, por tanto, una relación causa-efecto; el TRLGSS no establece distinciones por el hecho de que la actividad se produzca en las instalaciones de la empresa, en centros itinerantes o en su domicilio.

La STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022 considera la contingencia acaecida durante el descanso como accidente laboral, haciéndose eco de determinada jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), que consideró trasposable al supuesto litigioso. Principalmente la STS de 20-4-2021, rec. 4466/2018¹⁹, que a su vez toma como referencia otras anteriores, especialmente, la de 13-10-2020, rec. 2648/2018²⁰. Ambas resoluciones analizan si concurre un accidente de trabajo con trabajadoras que sufren determinadas lesiones durante el disfrute de la pausa de descanso diario.

La respuesta en estos supuestos fue positiva al considerar que existe una conexión directa y necesaria entre la situación en la que se encontraba la trabajadora cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, lo que permitió aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS. En ambos supuestos, el accidente se produjo con ocasión de su trabajo, sin que se haya roto el nexo de causalidad porque la pausa era necesaria. En este ámbito es aplicable la teoría de la «ocasionalidad relevante», caracterizada por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento²¹.

•••••
19 Núm. Ecli: ES:TS: 2021:1669.

20 ECLI:ES:TS: 2020:3676.

21 MONEREO PÉREZ, J. L., «La determinación de contingencia: una eterna controversia jurídica accidente de trabajo versus accidente común y la teoría de la ocasionalidad relevante», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5/2021.

Refiriéndonos en concreto al supuesto de la STS de 13-10-2021, rec. 2648/2018, resulta aplicable la teoría de la ocasionalidad relevante, en que el accidente se produjo cuando el trabajador se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa durante su tiempo de descanso, y se resbaló, cayendo al suelo, lo que le provocó contusiones en el hombro y el codo. Estos hechos evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba el trabajador cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, y si bien permite aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS, acreditada su producción con «ocasión» de su desplazamiento al aparcamiento de la empresa, la cualidad profesional se impone por el art. 156.1 LGSS. No concurría ninguna circunstancia que evidenciase de manera equívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída.

La STSJ de Madrid resulta especialmente relevante, pues su fundamentación se presenta lo bastante sólida como para extraer parámetros interpretativos de referencia que puedan extrapolarse a otras situaciones. Así, observamos una tendencia a equiparar el lugar de trabajo con el domicilio. O, como mínimo, a integrar aquellas estancias colindantes y de fácil acceso que permitan satisfacer necesidades básicas y accesorias a la actividad que se desempeña. De esta forma, si bien el TSJ delimita el lugar de trabajo bajo el paraguas de la anterior regulación contenida en el artículo 13 ET, sin considerar que este hecho vaya a afectar a las interpretaciones que se realicen sobre la nueva normativa, ya que, sin perjuicio de que la evaluación de riesgos quede limitada a la zona habilitada para la prestación, la norma exige poner especial atención a factores como la accesibilidad al entorno laboral efectivo²².

Con esta interpretación, por tanto, se cubre la necesidad de adaptar al trabajo a distancia la interpretación del nexo causal que vincula la lesión con el trabajo a partir de la «ocasión» y se empiezan a delimitar aquellas lesiones que, producidas en actividades accesorias y, por tanto, naturales durante la jornada de trabajo, deben quedar integradas por el concepto de accidente de trabajo al resultar las mismas normales en la vida laboral²³.

Al respecto hay que destacar, los criterios que aporta la sentencia TS de 20 de abril de 2021, núm. 415/2021 en un supuesto similar al de la STJM de un accidente (esguince de muñeca) pero relativo al trabajo presencial, ocurrido cuando la trabajadora se encontraba en una cafetería durante la pausa de des-



22 MONEREO PÉREZ, J. L., «La determinación de contingencia...», *cit.*, p. 6.

23 MONEREO PÉREZ, J. L., «La determinación de contingencia...», *cit.*, p. 6.

canso en su trabajo, de manera que estos hechos evidencian *la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba la trabajadora cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo*, y si bien permite aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS, acreditada su producción con «ocasión» de su trabajo, que es la condición sin la cual no se hubiera producido el evento, *el nexo de causalidad nunca se ha roto, porque la pausa era necesaria, y la utilización de la misma por la trabajadora se produjo con criterios de total normalidad, en consecuencia, la calificación profesional se impone por aplicación directa y teleológicamente adecuada del art. 156.1 LGSS*. No existe, pues, ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la caída. En definitiva, atendiendo a las particulares circunstancias fácticas del caso y a la configuración legal del concepto de trabajo, se impone la calificación de accidente trabajo del siniestro sufrido por la trabajadora²⁴.

5. ELEMENTOS ESENCIALES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO Y SU VÍNCULO CON EL TELETRABAJO

Como hemos visto, el marco regulatorio de los accidentes de trabajo en relación con el teletrabajo es el artículo 156 de la LGSS. Este precepto comienza definiendo accidente de trabajo como «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena» (art. 156.1 LGSS). A esta definición, aparentemente sencilla, se le suman una lista de situaciones expresamente consideradas como accidente de trabajo (156.2 LGSS), así como otra lista de situaciones expresamente excluidas (156.4 LGSS). Finalmente, el precepto incluye una presunción *iuris tantum* a favor de la laboralidad de las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo (art. 156.3 LGSS).

Comenzaremos analizando la definición de accidente de trabajo recogida en el artículo 156.1 de la LGSS. De esta definición pueden deducirse tres elementos que es necesario analizar en cada una de las situaciones que se presentan para concluir si estamos ante un accidente de trabajo o no: (i) lesión corporal, (ii) trabajo por cuenta ajena y (iii) nexo causal. Los dos primeros no traen consigo complicaciones adicionales cuando los aplicamos al teletrabajo. Sin embargo, no ocurre lo mismo con la concurrencia de un nexo causal entre ambos (es decir, determinar si el accidente se produce «con ocasión o por consecuencia»

.....

24 MONEREO PÉREZ, J. L., «La determinación de contingencia...», *cit.*, p. 8.

del trabajo realizado). Este elemento plantea innumerables interrogantes en el contexto del teletrabajo porque adquieren relevancia muchos actos realizados en el domicilio del trabajador (y, por tanto, en su esfera de privacidad) sin los cuales no sería posible realizar el trabajo²⁵.

El concepto de accidente de trabajo admite dos grados de relación de causalidad. Por un lado, la relación de causalidad directa («por consecuencia»). Por otro, una indirecta («con ocasión»), en la que la prestación de servicios es una de las causas, aunque no la única, de la lesión sufrida²⁶. Como establece el Tribunal Supremo, «en el primer supuesto (por consecuencia) estamos en presencia de una verdadera causa (aquello por lo que se produce el accidente), mientras que en el segundo caso (con ocasión), se describe una condición (aquello sin lo que se produce el accidente), más que una causa en sentido estricto»²⁷. En cualquier caso, resulta esencial la existencia de una relación de causalidad, directa o indirecta, no siendo posible la ausencia total del nexo causal entre el teletrabajo y la lesión sufrida.

Para facilitar el análisis de la existencia de ese nexo causal, es necesario que el acuerdo de teletrabajo (que, recordemos, es voluntario tanto para el trabajador como para el empleador en virtud del artículo 7 del RDL 28/2020) defina, con criterios rígidos y el suficiente detalle, qué debe entenderse por «lugar de trabajo» y «tiempo de trabajo». Esta tarea, aparentemente sencilla, plantea numerosos retos debido a la existencia de la presunción de laboralidad en el teletrabajo. A estos retos nos referiremos a continuación en las Secciones 5.1 (retos en relación con la definición del «lugar de trabajo») y 5.2 (retos en relación con la definición del «tiempo de trabajo»).

5.1. Retos del lugar de trabajo vinculados a la presunción de laboralidad en el teletrabajo

El artículo 2.a) de la Ley 10/2021 define «lugar de trabajo» en el contexto del teletrabajo como «el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por esta». Por lo tanto, tiene la consideración de «lugar de trabajo» cualquier espacio físico elegido por la persona trabajadora para teletrabajar, incluyendo su domicilio, un espacio de coworking o una oficina distinta a la de su empresa.

Para delimitar el concreto «lugar de trabajo», además de definir este espacio con detalle, en la práctica, resulta necesario que exista una autorización expresa por parte de la

• • • • •

25 MORENO ROMERO, F., Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo, La Ley 2697/2021, p. 11.

26 SEVILLA SÁNCHEZ, J.J., Teletrabajo y accidente de trabajo, p.4.

27 STS, 4ª, 27.2.2008 (RJ 2008, 1546).

persona trabajadora para que los servicios de prevención del empleador puedan realizar las actividades de prevención e implementación de las medidas necesarias en su domicilio. Además, la persona trabajadora deberá comprometerse a establecer una comunicación fluida con el empleador para advertir de cualquier tipo de incidencia y autorizar el seguimiento en el domicilio de las actividades preventivas. Parece razonable que dichas autorizaciones de acceso al domicilio de la persona trabajadora formen parte del contrato de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral y actúen como contrapeso a la falta de control que asume el empleador.

La presunción de laboralidad recogida en el artículo 156.3 de la LGSS comporta que se presuma «accidente de trabajo» toda lesión ocurrida en el «tiempo de trabajo» y en el «lugar de trabajo». En otras palabras, se presupone la existencia de nexo de causalidad entre la lesión y el trabajo. Por lo tanto, corresponderá a la parte empleadora probar su ausencia para excluir su consideración como «accidente de trabajo»²⁸.

La presunción de laboralidad genera dos dudas jurídicas cuando se aplica en el contexto del teletrabajo²⁹:

- i. Primero, si procede la aplicación de la presunción de laboralidad cuando el accidente concurre en el tiempo y el lugar de trabajo, pero en un lugar de trabajo distinto al indicado en el contrato de teletrabajo. Es decir, cuando la persona trabajadora se encuentra, excepcional o regularmente, en un espacio de trabajo diferente al indicado. En estos casos, para que pueda aplicar la presunción del artículo 156.3 LGSS, la persona trabajadora deberá acreditar que el accidente tuvo lugar en un lugar de trabajo a pesar de ser distinto al indicado en el acuerdo de teletrabajo.
- ii. Segundo, si puede aplicarse la presunción de laboralidad en caso de accidente ocurrido en el lugar de trabajo, pero en un espacio no habilitado para la prestación de servicios. En este caso, también opera la presunción de laboralidad porque la persona trabajadora se encuentra en tiempo y lugar de trabajo, aunque no sea la concreta sala o habitación destinada a la prestación de servicios y sobre la que la empresa, conforme al artículo 16.1 de la Ley 10/2021, tiene la obligación empresarial de evaluación de riesgos.

En este sentido, es razonable equiparar el centro de trabajo con el domicilio en su conjunto, sin limitarlo a la concreta habitación del domicilio desde



28 GARCÍA TORRES, A., *El accidente de trabajo. En el teletrabajo: retos y perspectivas*, p. 103.

29 LUQUE PARRA, M. y PEÑA MONCHO, J., *Teletrabajo. Estudio Jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Cap IV, p. 125.

la que se prestan los servicios, la cual se equipararía al puesto de trabajo. Por tanto, la posibilidad de desplazamientos por el domicilio no debe impedir la calificación del accidente de trabajo como tal, de la misma manera que no lo condicionaría un desplazamiento desde un puesto fijo de trabajo al baño en el centro de trabajo desde el que se prestan los servicios.

En este punto, algunos autores³⁰ establecen que la presunción de laboralidad de la lesión ocurrida en tiempo y lugar de trabajo debe cuestionarse según la actividad que estuviera realizando la persona trabajadora y dónde se encontrara esta.

En cualquier caso, la aplicación de la presunción de laboralidad a estos dos supuestos no tiene por qué tener implicaciones desde un punto de vista de responsabilidad empresarial.

La presunción de laboralidad implica la calificación de la contingencia como profesional, dando acceso a la persona trabajadora a las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. Sin embargo, la obligación empresarial de evaluación y prevención de riesgos se refiere al lugar específico designado para la prestación de servicios sin extenderse a otras zonas de la vivienda.

Por tanto, la calificación como «accidente de trabajo» de la lesión sufrida en estas situaciones no supone necesariamente la existencia de responsabilidad empresarial en materia de prevención. Para que ello sea así, deberá existir incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud.

5.2. Retos del tiempo de trabajo vinculados a la presunción de laboralidad y el teletrabajo

La aplicación de la presunción de laboralidad requiere que la lesión ocurra, además de en el «lugar de trabajo», en el «tiempo de trabajo». En este sentido, el artículo 7.c) de la Ley 10/2021 incluye dentro del contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo el horario de teletrabajo y las reglas de disponibilidad.

La determinación del «tiempo de trabajo» (el horario concreto de inicio y finalización de la jornada y horario de desconexión digital) puede constituir el elemento diferencial a la hora de establecer el nexo entre la lesión y el trabajo. Como el «lugar de trabajo» es normalmente el domicilio de la persona trabajadora, que es también donde lleva a cabo todas las actividades de su esfera personal y familiar, definir en detalle y con limitación

.....
30 CRUZ VILLALÓN, J., «El accidente de trabajo...», ob. cit., p. 280.

el «tiempo de trabajo» en el acuerdo de teletrabajo puede resultar concluyente cuando se trata de definir si estamos ante un accidente de trabajo.

Determinar el «tiempo de trabajo» en aquellos supuestos en los que el horario es fijo y/o determinado resulta sencillo, porque el tiempo de trabajo se encuentra objetivamente delimitado. En estos supuestos, la concurrencia de la lesión en el lugar y tiempo de trabajo indicados en el acuerdo de teletrabajo se presumirá accidente de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Supremo aplica un criterio flexible a la variable del «tiempo de trabajo» cuando el accidente se produce en el «lugar de trabajo». Así, por ejemplo, en la STS de 13 de octubre de 2021 (rec. 2648/2018), analizada en la sección 4, el Alto Tribunal aplica la presunción de laboralidad al accidente producido cuando un trabajador se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa durante su tiempo de descanso³¹.

La aplicación de la presunción de laboralidad en relación con la variable del «tiempo de trabajo» en los supuestos de teletrabajo también plantea varias dudas jurídicas³²:

- i. Primero, si opera la presunción de laboralidad cuando la lesión se produce en un «tiempo de trabajo» distinto al indicado en el acuerdo de teletrabajo (i.e., descansos intra-jornada). En estos casos, siguiendo el mismo criterio que con el «lugar de trabajo», sí que opera la presunción de laboralidad.
- ii. Segundo, cómo opera la presunción de laboralidad en los supuestos de horario flexible o indeterminado. Es decir, cuando el horario de trabajo es determinado en su totalidad o en parte por la persona trabajadora. En estos casos, también debe aplicarse la presunción de laboralidad, porque la persona se encuentra en «tiempo de trabajo» aunque este sea flexible. De esta manera, la persona trabajadora no tendrá la obligación de acreditar la existencia de relación de causalidad entre la lesión y el trabajo, presuponiéndose la conexión con la prestación de servicios salvo prueba en contrario. No obstante, sí corresponderá a la persona trabajadora probar que estaba en «tiempo de trabajo» cuando se produjo la lesión.

La persona trabajadora puede tener una jornada de trabajo con la mayor de las flexibilidades. No obstante, por imperativo legal, las jornadas y las horas de trabajo deben estar registradas. En este escenario, cobran especial relevancia los mecanismos de control de la jornada a los efectos de poder constatar

.....

31 STS de 13-10-2021, rec. 2648/2018.

32 LUQUE PARRA, M. y PEÑA MONCHO, J., Teletrabajo. Estudio Jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, Cap IV, p. 127.

que efectivamente la persona trabajadora se encontraba dentro de su jornada laboral. En este sentido, se considera tiempo de trabajo efectivo de trabajo el tiempo de descanso, así como la conocida «pausa del bocadillo». Sin embargo, quedan excluidos los desplazamientos dentro de la jornada para cumplir con encargos personales como, por ejemplo, ir a una consulta médica³³.

La LTD (artículo 13) permite la flexibilización horaria, lo que otorga un amplio margen de discreción a la persona trabajadora en relación con el momento del día en que puede prestar los servicios encomendados, pudiendo hacerlo por la noche o, incluso, durante el fin de semana. Por ello, los datos derivados de los mecanismos de control o registro de jornada resultan esenciales para determinar si la lesión se produce dentro del tiempo de trabajo.

La flexibilidad horaria plantea uno de los mayores retos a la hora de conseguir esa definición horaria. No cabe duda de que hoy en día la flexibilidad es uno de los elementos clave para conseguir mejores rendimientos y alcanzar objetivos. Sin embargo, puede actuar como un arma de doble filo a la hora de limitar los horarios. En estos casos, será el uso de los dispositivos digitales como instrumentos de trabajo, lo que nos ayude a constatar el tiempo de conexión-trabajo.

De la misma manera que con el «lugar de trabajo», la calificación como accidente de trabajo vinculada al «tiempo de trabajo», no conlleva automáticamente la apreciación de responsabilidad empresarial. Para ello, el trabajador deberá acreditar la existencia de un incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales.

La exhaustividad del acuerdo de teletrabajo es fundamental para que el empleador pueda cumplir con sus obligaciones en materia de prevención. Por lo tanto, la negativa de la persona trabajadora a flexibilizar el derecho a la inviolabilidad de su domicilio, así como a ceder sus datos para permitir que el empleador haga seguimiento de la conexión-trabajo más allá de lo que permite su autonomía empresarial, pueden ser causas razonables y suficientes para que el empleador se niegue a firmar el acuerdo de teletrabajo.

Por supuesto, la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en tiempo y lugar de trabajo puede ser desvirtuada si la empresa prueba la absoluta desconexión entre la lesión y la prestación de servicios. Es decir, la presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS es una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario. Asimismo, el accidente ocurrido fuera del «lugar de trabajo» y/o «tiempo de trabajo» no es auto-

•••••

33 GARCÍA TORRES, A., El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas, p. 107.

máticamente excluido del concepto de accidente de trabajo. A pesar de que en estos supuestos no opera la presunción de laboralidad, podrá calificarse como accidente de trabajo siempre que la persona lesionada pruebe la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo.

6. TELETRABAJO Y LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

El artículo 16 de la LTD recoge la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales respecto de la zona habilitada para la prestación de servicios en el domicilio o en el lugar escogido por la persona trabajadora.

En concreto, en su primer apartado establece que «la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo [...]. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar [...] o el lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia» Continúa en su apartado segundo «La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados[...]

Con ello, como hemos apuntado en el apartado anterior, surge el debate de si la empresa puede negarse a aceptar el lugar de trabajo elegido por la persona trabajadora por no ser adecuado desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales. Nuestra opinión a este respecto es afirmativa, porque la referencia al lugar elegido por la persona trabajadora no supone, en ningún caso, una decisión unilateral para determinar el lugar de trabajo. Por lo tanto, en última instancia, corresponde a la empresa la facultad de aceptarlo o denegarlo en función de la posibilidad o imposibilidad de implementar una adecuada prevención de riesgos laborales y garantizar así, la seguridad de la persona trabajadora.

Por tanto, resulta esencial que, tal y como requiere el artículo 7.f) de la LTD, que se identifique el lugar escogido para la prestación de servicios en el acuerdo de trabajo a distancia. Asimismo, es recomendable que se identifique el proceso para el cambio de puesto de trabajo, identificando si se requiere o no notificación o autorización de la empresa³⁴. Ahora bien, ¿qué sucede con el alcance de la obligación empresarial de evaluación de riesgos laborales cuando el teletrabajo se produce en lugares diferentes? En este caso, podemos diferenciar las siguientes situaciones:

• • • • •

34 LUQUE PARRA, M. y PEÑA MONCHO, J., Teletrabajo. Estudio Jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, Cap IV, p. 147.

- i. El acuerdo de teletrabajo otorga amplia capacidad a la persona trabajadora para determinar o modificar el lugar de trabajo. En estos casos, la compañía permite incluso que la persona trabajadora preste servicios en lugares de trabajo móviles como, por ejemplo, segundas residencias, bibliotecas, cafeterías.

En este caso, la empresa también ha de cumplir con la obligación de evaluación de riesgos laborales del lugar de trabajo. Sin embargo, dicha evaluación puede adaptarse las metodologías implementadas para cumplir con dicha obligación a la realidad del teletrabajo. Por ejemplo, si una persona trabajadora presta sus servicios fundamentalmente desde su domicilio principal y puntualmente desde una segunda residencia, la empresa estaría cumpliendo con su obligación de prevención de riesgos si realizara una evaluación exhaustiva del domicilio principal e implementara un formulario para el análisis de riesgos en la segunda residencia, siempre que este segundo se trate de una metodología que ofrezca confianza.

- ii. El acuerdo de teletrabajo identifica un único puesto de trabajo y establece una prohibición expresa de cambio de puesto salvo autorización expresa de la empresa. En estos casos, la evaluación de riesgos se limitará al lugar indicado en el acuerdo y a aquellos para lo que la persona trabajadora obtenga autorización expresa de la empresa. La empresa no tendrá obligación de evaluar los riesgos potenciales en otros puestos de trabajo.
- iii. El acuerdo de teletrabajo fija un único puesto de trabajo y omite cualquier referencia a posibles cambios durante la relación laboral. En estos casos, la empresa tendrá la obligación de hacer la evaluación de riesgos respecto del lugar fijado en el acuerdo, de la misma manera que en el supuesto anterior, y se deberá analizar si *de facto* la compañía permitió que la persona trabajadora realizara cambios en el lugar de trabajo, en cuyo caso la empresa tendrá la misma obligación de prevención que en el supuesto i.

Sin perjuicio de que la obligación de evaluación de riesgos se limita exclusivamente a la zona habilitada para la prestación de servicios dentro del domicilio o del lugar escogido para el teletrabajo, es importante tener presente que hay riesgos inherentes al teletrabajo independientes del lugar concreto de prestación de servicios. Algunos ejemplos de estos son los riesgos ergonómicos asociados a la carga de trabajo, los riesgos organizacionales o los psicosociales. Por tanto, el accidente de trabajo producido en un lugar de trabajo diferente al indicado en el acuerdo no exonera a la empresa de responsabilidad cuando

la causa estuviera basada en el incumplimiento de cualquier otra obligación preventiva como, por ejemplo, la formación o vigilancia de la salud.

6.1. Problemática de acceso a domicilio de la persona trabajadora e implementación de sistemas alternativos

La referencia normativa a «una metodología que ofrezca confianza respecto de resultados» implica que la empresa debe realizar la evaluación de riesgos laborales obteniendo toda la información disponible acerca de las características del lugar de prestación de servicios, pero siempre con la libertad de adaptar el método para la evaluación de riesgos a las características concretas de cada caso.

Efectivamente el método de evaluación de riesgos que mayor problemática plantea en la práctica es la inspección física del lugar de trabajo. Especialmente cuando se trata del domicilio de la persona teletrabajadora. El apartado segundo del artículo 16 de la LTD es especialmente importante «cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar [...] en el que se desarrolla el trabajo a distancia...». Ello implica que la inspección física del lugar de trabajo no sustituye, sino que complementa otros métodos de obtención de la información para la evaluación de riesgos laborales.

Por tanto, dicha visita puede ser sustituida con otros medios alternativos³⁵ como la posibilidad de recabar información a través de encuestas, fotografías, cuestionarios o entrevistas a la persona trabajadora sobre las características del lugar de trabajo que permitan a la empresa hacer una adecuada evaluación de los riesgos. Además, para cambios puntuales en el lugar de trabajo la empresa podría implementar un sistema de autoevaluación: un cuestionario que la persona trabajadora debiera responder ante cambios puntuales en el lugar de trabajo. Esto permitiría a la empresa tener la evaluación de riesgos actualizada en todo momento incluso sin haber realizado una visita física al lugar de trabajo, domicilio del trabajador.

En definitiva, la inspección del lugar de trabajo solamente es posible cuando sea necesaria a efectos de comprobar o contrastar la información facilitada a la empresa por parte de la persona trabajadora. En este caso, la empresa deberá emitir un informe escrito en el que se justifique la necesidad de la inspección física y deberá proporcionarse una copia del mismo a la persona trabajadora. Además, cuando la inspección física suponga la entrada a un domicilio particular «la referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física».

• • • • •

35 INSST, NTP 1165: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, p. 6.

La obligación del consentimiento del titular es coherente con el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, regulado en el artículo 18.2 de la Constitución Española (CE) que se refiere también al espacio habilitado dentro del domicilio para el teletrabajo.

Todo lo anterior abre el debate de si la negativa de acceso al domicilio donde se realiza el teletrabajo por el titular puede ser razón suficiente para que la empresa no acepte formalizar un acuerdo de teletrabajo. En una primera aproximación podría parecer justificado, ya que la negativa del trabajador de acceso a su domicilio puede llegar a impedir en determinadas circunstancias que la empresa cumpla con su obligación de evaluación de riesgos.

Sin embargo, como hemos visto, el acceso al domicilio del trabajador para realizar la evaluación de riesgos debe estar siempre justificada. Es decir, la empresa debe o bien demostrar que no existen otros mecanismos a través de los cuales realizar la evaluación de riesgos, o bien que la información recibida mediante otros mecanismos no es completa y necesita una visita física para corroborarla. Por lo tanto, en nuestra opinión siempre que la empresa disponga de mecanismos alternativos, igualmente válidos, para realizar la evaluación de riesgos, la negativa del trabajador a que accedan a su domicilio, su lugar de trabajo, no puede ser causa única capaz de justificar la negativa de la empresa a firmar el acuerdo de teletrabajo con la persona trabajadora.

7. REFLEXIONES FINALES

Es probable que parte de la falta de adaptación de la LTD y del artículo 156 LGSS se derive de la variedad de realidades a las que da lugar el teletrabajo, ya que resulta difícil poner «puertas al campo». No obstante, se trata de una materia en la que resulta necesario definir claramente las reglas de juego que fijen los requisitos mínimos que tanto el empleador como el trabajador deben cumplir.

Mientras esta modificación no se lleve a cabo, en relación con la definición del «lugar de trabajo», será precisa la inexistencia de flexibilidad en el acuerdo de teletrabajo, así como una autorización expresa por parte de la persona trabajadora para que el empleador pueda realizar las actividades de prevención e implementación de las medidas necesarias en su domicilio. Además, la determinación del «tiempo de trabajo» puede llegar a constituir el elemento diferencial a la hora de establecer el nexo entre la lesión y el trabajo.

La flexibilidad horaria plantea uno de los mayores retos a la hora de conseguir la definición horaria. Se trata de uno de los elementos clave para conseguir mejores rendimientos, pero puede actuar como un arma de doble filo a la hora de delimitar los horarios. En estos

casos, el uso de los dispositivos digitales como instrumentos de trabajo serán fundamentales para constatar el tiempo de conexión-trabajo.

No existe un modelo único de teletrabajo. Por ello, no podemos dar una respuesta única a cuándo opera la presunción de «tiempo y lugar de trabajo». En un contexto de trabajo presencial, no es complicado determinar si concurren los elementos necesarios para que un daño pueda calificarse como «accidente de trabajo» (accidente, lesión corporal y nexo de causalidad entre ambos). Sin embargo, cuando hablamos de teletrabajo, es necesario hacer un esfuerzo interpretativo en relación con el nexo causal, para delimitar qué lesiones proceden de la actividad laboral y cuáles son accidentes domésticos.

En todo caso, es importante tener presente que la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en «tiempo y lugar de trabajo» puede quedar desvirtuada si la empresa prueba la absoluta desconexión entre la lesión y la prestación de servicios. La presunción de laboralidad del artículo 156.3 LGSS es una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario. Asimismo, el accidente ocurrido fuera del «lugar y/o tiempo de trabajo» no queda automáticamente excluido del concepto de accidente de trabajo, pudiendo el trabajador probar la conexión entre la lesión y la prestación de servicios.

Hasta el momento, las diversas resoluciones judiciales recaídas sobre el teletrabajo desde finales de 2020 siguen apoyándose en la doctrina tradicional del Tribunal Supremo sobre el «accidente de trabajo». Esta doctrina fue construida sobre la base de un accidente ocurrido en las dependencias empresariales y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales, pero cuando es la persona trabajadora la que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes.

El trabajo a distancia en general, y el teletrabajo en particular, obligan a una aproximación mucho más cauta, porque la adaptabilidad del lugar y del tiempo de trabajo en ciertas modalidades de prestación de servicios, como es el teletrabajo, no permite una extrapolación automática de las soluciones jurisprudenciales ya asentadas. Nos encontramos a la espera de una Sentencia del Tribunal Supremo que unifique criterios y aporte pautas interpretativas definitivas de cara al futuro.

La evaluación de riesgos en el teletrabajo alcanza únicamente el lugar desde el que presta servicios la persona trabajadora. Por ello, la definición del lugar de trabajo en el acuerdo de teletrabajo así como las condiciones requeridas para llevar a cabo cualquier cambio en el mismo son esenciales y deben acordarse por ambas partes.

La obligación empresarial de llevar a cabo la evaluación de riesgos puede cumplirse a través de variedad de mecanismos. El acceso al lugar donde se realiza el trabajo es solo uno de ellos. Cuando esta visita física implique el acceso a un domicilio particular deberá estar justificada y tener el consentimiento del titular de la vivienda. La negativa de la

persona trabajadora al acceso a su domicilio para realizar dicha evaluación de riesgos no puede constituir el único motivo por el que la empresa se niegue a formalizar un acuerdo de teletrabajo siempre que existan otros mecanismos para cumplir con la obligación de prevención.

8. BIBLIOGRAFÍA

DE LA BLANCA REDONDO, A., «Accidente de trabajo y teletrabajo, nuevos pronunciamientos judiciales», Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, nº 183, 2023.

ESCOLANO MARTÍNEZ, D., Accidente laboral y teletrabajo: ¿Actualización del concepto de tiempo y lugar de trabajo? El Graduado: Boletín informativo del Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Madrid, nº 79, 2023.

GALA DURÁN, C.:

—«Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales», Iuslabor nº 1, 2023.

—La compleja relación entre teletrabajo y accidente de trabajo (comentario a la sentencia del juzgado de lo social nº 3 de Girona de 12 de noviembre de 2020, proc. 524/2020, La administración práctica: enciclopedia de administración municipal, nº 7, 2021.

GARCÍA TORRES, A., «El accidente de trabajo en el teletrabajo: retos y perspectivas, Revista Justicia y trabajo», nº 1, 2022.

INSST, NTP 1165: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, p. 6.

LUQUE PARRA, M. y PEÑA MONCHO, J., Teletrabajo. Estudio Jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, Aranzadi, 2021.

MONTESDEOCA SUÁREZ, A., Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio, Iuslabor, nº 1, 2023.

MORENO ROMERO, F., Accidente de trabajo y sus elementos de presunción, en el *Trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto Ley 28-2020, de 22 de septiembre*, coord. por Francisco Pérez de los Cobos y Orihuel, Javier Thibault Aranda, Editorial La Ley, 2021.

POQUET CATALÁ, R.:

—El encaje del infarto como accidente de trabajo en el teletrabajo, e-Revista Internacional de la Protección Social, Vol. 6, Nº. 2, 2021.

—Accidente de trabajo *in itinere* en el teletrabajo: su difícil conjunción, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 5, nº 4, 2017.

- RODRÍGUEZ CARDO, I. A., *Accidente de Trabajo y Teletrabajo: una relación difícil*, Temas laborales, nº 166, 2023.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021.
- SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, A., *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: Tomo II.IV Congreso Internacional XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, 2020.
- SELMA PENALVA, A.:
- El accidente de trabajo en el teletrabajo, *Noticias Cielo* nº 1, 2023.
 - El accidente en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas, *Temas Laborales*, nº 134, 2016.
- SEVILLA SÁNCHEZ, J.J., *Teletrabajo y accidente de trabajo*, *Noticias de Cielo*, nº 1, 2023.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La presunción de laboralidad en tiempo y lugar de trabajo a efectos de accidente de trabajo*, *Diario la Ley*, nº 10183, 2022.

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 «aquel 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.

INSTRUCCIONES DE PUBLICACIÓN

PROCESO DE EVALUACIÓN POR PARES

La aceptación de Estudios estará sometida a revisión por pares. La recepción de un original, a incluir en la sección de estudios, no presupone la aceptación para su publicación. Los originales son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción para apreciar si cumplen tanto los requisitos formales, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplidos los mínimos establecidos, siguiendo el sistema de cualquier revista académica, los artículos serán sometidos al dictamen de dos o más especialistas externos a los que la **Revista Derecho Social y Empresa** pedirá su colaboración.

Los dictámenes de los evaluadores serán anónimos y podrán recomendar al autor la introducción de determinadas modificaciones. En el caso de que los dos informes recibidos sobre un original sean contradictorios, se acudirá a un tercer revisor externo. Los autores cuyos artículos hayan obtenido un dictamen favorable pero con sugerencia de correcciones lo volverán a enviar a la revista, una vez incorporadas las mejoras, en el plazo de 15 días. En el caso de modificaciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del Consejo de Redacción, antes de su eventual publicación. Si se hiciera necesaria la no aceptación de algún trabajo, la decisión será comunicada a su autor sin que la **Revista Derecho Social y Empresa** tenga obligación, por razones de confidencialidad, de hacer conocer el dictamen negativo.

La revista se compromete a comunicar a los autores la decisión positiva o negativa sobre la publicación de sus originales en el plazo de 2 meses desde que se hayan recibido.

POLÍTICA DE ACCESO ABIERTO

Pertenece a los autores la propiedad intelectual de los artículos que en ella se contienen. Los derechos de edición y publicación corresponden a la **Revista Derecho Social y Empresa**, que provee acceso libre a su contenido por entender que esta medida apoya a un mayor intercambio de conocimiento global.

Después de haber publicado el artículo en la revista, se podrá disponer libremente de los artículos y otros materiales contenidos en la revista solamente en el caso de que se usen con propósito educativo o científico y siempre y cuando se incluya la mención expresa al año y número en el que fue publicado en la revista. Queda expresamente penado por la ley cualquier aprovechamiento comercial.

CONTROL DE PLAGIO

La **Revista Derecho Social y Empresa** con el fin de garantizar la integridad académica de la publicación utiliza la aplicación Turnitin que permite revisar los documentos detectando citas incorrectas o plagios.

INDEXACIÓN

La **Revista Derecho Social y Empresa** se encuentra indexada en las siguientes bases de datos:

- Incluida en el Catálogo **LATINDEX** (Versión 1.0).
- Referenciada en **Dialnet** (Universidad de La Rioja).
- Analizada en **MIAR** (Matriu d'Informació per a l'Avaluació de Revistes).

DECLARACIÓN ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS

El código ético de la **Revista Derecho Social y Empresa** se inspira en los principios de transparencia y buenas prácticas en publicaciones académicas establecido por el Committee on Publication Ethics (COPE).

La Directora, la Secretaria y el equipo editorial actuarán en el respeto de dicho Código de Conducta. La **Revista de Derecho Social y Empresa** no divulgará aquellos textos ya hayan sido publicados y denunciará los casos sospechosos de plagio o de cualquier actitud inadecuada por parte de los/as autores/as, todos los artículos serán sometidos a un control antiplagio.

Por su parte, también se comprometen a garantizar que el proceso de evaluación será justo, garantizando el anonimato, la imparcialidad y que se realizará respetando los plazos establecidos. Asimismo, la selección de los/as evaluadores/as se hará atendiendo los criterios de integridad, calidad y conocimiento de la temática objeto del texto remitido. Finalmente se garantizará en todo momento la confidencialidad tanto de autores como de evaluadores de los artículos.

Respecto a las responsabilidades de los/las autores, deben garantizar la originalidad de sus obras y ser conscientes de las consecuencias de una mala praxis científica. Por lo tanto, en su texto deben indicar siempre sus fuentes y proporcionar citas detalladas de todas las publicaciones que ha empleado para su elaboración siguiendo el método de citación fijado por la **Revista Derecho Social y Empresa**. Finalmente, enviando el artículo, aceptan el proceso de revisión utilizado por la revista (de doble ciego).

Respecto a la responsabilidad de los/as revisores/as, deberán mantener la confidencialidad del texto recibido, evaluar atendiendo a los criterios científicos de fiabilidad y rigurosidad, e informar en el caso en que detecten posibles plagios o mala praxis.

ENVÍOS

Para poder enviar artículos como autor se deberá, bien hacer un envío a través de la web de la Revista, o bien escribir un correo electrónico a la dirección redsye@unrioja. es indicando el título de la Revista en el Asunto.

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES/AS

Cuestiones Generales para la Publicación

La **Revista Derecho Social y Empresa** publica artículos originales e inéditos.

Los artículos serán el resultado de una investigación original y deberán contener conclusiones novedosas apoyadas en una metodología debidamente planteada y justificada. Solo se admitirán trabajos inéditos que no estén en proceso de evaluación en otras revistas. Se valorará especialmente aquellos artículos que sigan la siguiente estructura: Introducción, Métodos, Resultados y Conclusiones (Método IMRC).

Se deben entregar en soporte informático PC Word, RTF o Wordperfect a través de correo electrónico a la dirección redsye@unirioja.es. Para facilitar el anonimato en el informe externo, se deberá incluir:

- Una copia donde se deben omitir las referencias al autor del artículo (tanto al inicio como al final del artículo, así como cualquier referencia en las citas que se realizan en el artículo).
- Otra copia donde existan todas estas estas referencias.
- Y en un fichero aparte, se deben incluir los datos del autor, dirección de la Universidad, correo electrónico y un breve currículum en 5 líneas.

Normas de edición e Instrucciones de Publicación

Las Instrucciones para los autores son establecidas de acuerdo con la Norma AENOR UNE 50-133-94 (equivalente a ISO 215:1986) sobre Presentación de artículos en publicaciones periódicas y en serie y la Norma AENOR UNE 50-104-94 (equivalente a ISO 690:1987) sobre Referencias bibliográficas.

La **extensión máxima** de los artículos, escritos en Times New Roman 12, será de 20 a 25 folios a espacio 1,5 aprox.

Se debe incluir en castellano y en inglés todo lo que se indica a continuación:

- Un título/*title*.
- Un resumen/*abstract* de 10 líneas con un máximo de 125 palabras.
- Unas palabras clave/*key words* (máximo cinco).

Los originales deberán presentarse en español, inglés o en cualquiera de las lenguas de los países pertenecientes a la Unión Europea.

Los autores deben señalar en negrita aquella frase o frases más relevantes de cada epígrafe de su trabajo.

La **Revista Derecho Social y Empresa** establece el uso de las siguientes reglas de cita como condición para la aceptación de los trabajos:

- **Libros:** OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de derecho sindical*, Tecnos, 2ª ed., Madrid, 2011.
- **Trabajos incluidos en volúmenes colectivos:** SIERRA BENÍTEZ, M., «La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia», en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Editorial Dykinson, Madrid, 2013, pp. 61-91.
- **Artículos contenidos en publicaciones periódicas:** GARCÍA VIÑA, J., «Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2010, pp. 101-124.
- Con el fin de evitar la repetición de citas a pie de página se recomienda el empleo de expresión *cit.*. Como por ejemplo: SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., «Sobre la extinción de las autorizaciones de residencia o autorizaciones de residencia y trabajo reguladas en el Título VII», en *Id.*, *El Novísimo Reglamento de Extranjería*, *cit.*

Las tablas deben presentarse en un formato compatible con Microsoft Word (PC). Se generará un documento específico para las tablas y figuras. Cada tabla y figura se presentará en hojas separadas. Las figuras (ilustraciones, diagramas, fotografías y gráficos) deben presentarse en formato imagen (JPG, TIFF o EPS). Las figuras (gráficos, cuadros, mapas, fotografías, etc.) deberán tener gran calidad de resolución, con un mínimo de 300ppp.

Nunca han de entregarse solo las imágenes incrustadas en el documento Word; siempre han de suministrarse también de forma independiente en cualquiera de los formatos mencionados.

Las tablas irán enumeradas con numeración arábiga consecutiva según su aparición en el texto. Igualmente las figuras irán enumeradas con numeración arábiga consecutiva según su aparición en el texto.

La referencia a las tablas e imágenes en el texto se hará en la forma: (Tabla 1), (Tabla 2), (Figura 1), (Figura 2). Deberá indicarse claramente en el manuscrito el lugar del texto en el que debe intercalarse cada figura o tabla.

Cada tabla y figura irá acompañada de un pie de tabla o de figura que la explique brevemente. Dichos pies de tabla y de figura deberán añadirse, de manera ordenada, en una nueva página al final del manuscrito. Deberán estar escritas en Times New Roman 10 e interlineado sencillo.

Las notas a pie de página referidas a fuentes y bibliografía se señalarán antes de cualquier signo de puntuación. Figurarán numeradas correlativamente y escritas en tipo de letra Arial, tamaño 10, a simple espacio de interlineado. La veracidad de las citas de fuentes y de referencias bibliográficas será responsabilidad del autor o autores del artículo.

La bibliografía se habrá de presentar al final de los artículos, ordenada alfabéticamente por autores/as.

Normas para las reseñas bibliográficas

Se aceptan reseñas de publicaciones de investigación jurídico laboral y de empresa cuya fecha de publicación esté comprendida en los últimos tres años. Se seguirán las mismas normas de edición que para los artículos.

Las reseñas tendrán una extensión de 2 folios a espacio 1,5. El contenido de las reseñas deberá abordar los siguientes puntos:

- Un resumen que dé cuenta del tema abordado por el autor del libro, señalando sus principales aportaciones y el enfoque adoptado; se recomienda también la referencia a las fuentes utilizadas en la investigación.
- Una contextualización de la obra analizada en un debate más amplio, estableciendo comparaciones con otras investigaciones que hayan abordado temas similares o que hayan adoptado enfoques parecidos.
- Una valoración crítica de la obra que permita establecer las aportaciones del trabajo reseñado pero también sus posibles fallas o las nuevas preguntas que plantea dentro del debate en que se sitúa. No se publicará ninguna reseña que haga una presentación sin valoración crítica.

Las reseñas, una vez evaluadas y revisadas podrán ser devueltas a sus autores para que incorporen las mejoras sugeridas.

Proceso de evaluación y revisión por pares

La recepción de un original no presupone la aceptación para su publicación. Los originales son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción para comprobar si cumplen tanto los requisitos de las normas de edición, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Los originales serán sometidos a informes externos anónimos que pueden: a) Aconsejar su publicación b) Desaconsejar su publicación c) Proponer algunos cambios. Estos informes son la base de la toma de decisiones sobre su publicación o no, que corresponde en última instancia al Consejo de Redacción (Comité Editorial) de la Revista y a la Dirección de la misma. La **Revista Derecho Social y Empresa** no considerará la publicación de trabajos que hayan sido entregados a otras revistas y la entrega de un original a **Revista Derecho Social y Empresa** comporta el compromiso que el manuscrito no será enviado a ninguna otra publicación mientras esté bajo la consideración de **Revista Derecho Social y Empresa**. Los originales no serán devueltos a sus autores.

Los/las autores/as reciben una notificación detallada y motivada donde se expone el contenido de los informes originales, con indicaciones concretas para la modificación si es el caso.

El informe emitido por los/as revisores/as incluye:

- Una valoración global del artículo y de los resúmenes.
- Una valoración cuantitativa de la calidad (alta | media | baja) según estos índices evaluadores: originalidad e interés del tema; estructura definida; Rigor metodológico y articulación expositiva; Redacción estilística; y Bibliografía significativa y actualizada.
- Unas sugerencias del evaluador al autor y unas modificaciones concretas propuestas por el evaluador.

Los/as autores/as cuyos artículos hayan obtenido un dictamen favorable pero con sugerencia de correcciones lo volverán a enviar a redsye@unirioja.es, una vez incorporadas las mejoras, en el plazo de quince días. En el caso de modificaciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos. Si se hiciera necesaria la no aceptación de algún trabajo, la decisión será comunicada a su autor/a justificando los motivos en que se basa.

La Revista se compromete a comunicar a los/as autores/as la decisión positiva o negativa sobre la publicación de sus originales en el plazo de dos meses desde que se hayan recibido.

Lista de comprobación de preparación de envíos

Como parte del proceso de envío, se les requiere a los autores que indiquen que su envío cumpla con todos los siguientes elementos, y que acepten que envíos que no cumplan con estas indicaciones pueden ser devueltos al autor.

- El envío no ha sido publicado previamente ni se ha enviado previamente a otra revista (o se ha proporcionado una explicación en Comentarios al / a la editor/a).
- El fichero enviado está en formato Microsoft Word, RTF, o WordPerfect.

NOTA DE COPYRIGHT

La **Revista Derecho Social y Empresa** es una Revista de la Editorial Dykinson y Universidad de La Rioja.

Los textos publicados en esta revista están —si no se indica lo contrario— bajo una licencia Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 *España* de Creative Commons. Permite Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España.

DECLARACIÓN DE PRIVACIDAD

Los nombres y direcciones de correo electrónico introducidos en esta revista se usarán exclusivamente para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito u otra persona.

PUBLISHING INSTRUCTIONS

PEER REVIEWING PROCESS

The acceptance of studies will be subjected to peer revision. The reception of an original, to be included in the study section, does not anticipate the acceptance of the publication. Originals are, in first instance, read by the Editorial Department Board to esteem if the papers accomplish the formal requirements, as a minimum scientific content and an adaptation to the Magazine's editorial lines and objectives.

When the minimum is accomplished, following the procedure of any academic magazine, articles will be subdued to judgement of two or more external specialists who the **Revista Derecho Social y Empresa** will ask for collaboration.

The judgement from the evaluators will be anonymous and could recommend the author to introduce certain modifications. In the case both reviews received of an original are contradictory, a third external specialist will be asked for collaboration. Authors whose articles have obtained a positive review but with correction suggestions, will resend the article, with the corrections fulfilled, in a due date of 15 days. In the case of significant modifications, the article will be evaluated once more by the external specialists and a member of the Editorial Department Board, before its supposed publishing. If necessary, the non-acceptance of a paper will be communicated to its author without the **Revista Derecho Social y Empresa** having the obligation, due to confidentiality reasons, to give acknowledgement of the negative judgement of the article.

The magazine commits to communicate the authors the positive or negative resolution for the publishing of the originals in the due date of 2 months from the reception.

OPEN ACCESS POLICY

Authors have the intellectual property contained in the articles. Editing and publishing rights belong to the **Revista Derecho Social y Empresa**, who provides free access to its content due to understanding that this procedure guarantees greater exchange of global knowledge.

After the article is published in the magazine, articles and other contents in the magazine will be available freely only in case of scientific and educational purpose always having an express reference to the year and number of the magazine. Any commercial use will be punished by the law.

PLAGIARISM CONTROL

The **Revista Derecho Social y Empresa** with the purpose to guarantee the academic integrity of the publication uses the application Turnitin which allows to review the documents detecting incorrect citations and plagiarism.

INDEXING

The **Revista Derecho Social y Empresa** is currently indexed in the following databases:

- Included in the Catalogue **LATINDEX** (1.0 Version).
- Referenced in **Dialnet** (Universidad de La Rioja).
- Analyzed in **MIAR** (Matriu d'Informació per a l'Avaluació de Revistes).

ETHICAL STATEMENT AND GOOD PRACTICES

The ethical code of the **Revista Derecho Social y Empresa** is inspired in the principles of transparency and good practices in academic publications established by the Committee on Publication Ethics (COPE).

The director, secretary and editorial team will act in consequence of this code of conduct. The **Revista Derecho Social y Empresa** will not spread articles already published and will report those situations suspicious of plagiarism or any inadequate attitude from the authors, all the articles will be subdued to antiplagiarism control.

They also commit to guarantee the evaluation process will be fair, guaranteeing the anonymity, neutrality and will keep to the designated due dates. The designation of the copy editors will be attended due to the criteria of integrity, quality and knowledge of the subject, object of the text submitted. Finally, it will guarantee the confidentiality at any moment from authors and copy editors.

Regarding the responsibilities of the authors, they must guarantee the originality of their articles and to be aware of the consequences of scientific mala praxis. Therefore, their articles must indicate always their sources and provide detailed citations of all their publishing used for the elaboration of the article following the citation method determined by the **Revista Derecho Social y Empresa**. Finally, sending the article, they accept the revision procedure used by the magazine (double-blind).

Regarding the responsibility of the copy editors, they must keep confidentiality of the received articles, evaluating with the scientific criteria of reliability and accuracy, as well as reporting in case of plagiarism or mala praxis.

CONSIGNMENT

In order to send articles as an author, it will be necessary to send the article either through the journal's website or by email to redsye@unirioja.es with the title of the journal as the subject of the email.

INSTRUCTIONS FOR AUTHORS

General issues for publishing

The **Revista Derecho Social y Empresa** publishes original and unpublished articles.

Articles shall be the result of an original research and will have new conclusions supported by properly posed and justified methodology. Only unpublished assignments that are not in review for other magazines will be admitted. Assignments with the following structure will be specially evaluated: Introduction, Methods, Results and Conclusions (IMRC Method).

Only PC Word, RTF or Wordperfect formats will be accepted in the Magazine through email to the address redsye@unirioja.es. To ease the anonymity in the external report, there shall have included:

- A copy where the references to the author of the article must be omitted (from beginning to end, as well as any reference in the citations in the article).
- Another copy with all those references.
- In another file, author's data, University's address, e-mail and a short cv in 5 lines must be included.

Edition rules and Publication Instructions

Instructions for authors are established in accordance with the AENOR UNE Standard 50-133-94 (equivalent to ISO 215: 1986) on the Presentation of articles in periodical and serial publications and the AENOR UNE Standard 50-104-94 (equivalent to ISO 690: 1987) on bibliographic references.

The maximum length of the articles, written in Times New Roman 12, will be from 20 to 25 pages at a space of 1.5 approx.

Everything in the following must be included in Spanish and English:

- A title/*título*.
- An abstract/*resumen* of 10 lines with a maximum of 125 words.
- A key words/*palabras clave* (maximum five).

Originals should be submitted in Spanish, English, or in any of the languages of the countries belonging to the European Union.

The authors should indicate **in black colour that phrase or phrases most relevant** of each section of their work.

Revista Derecho Social y Empresa establishes the use of the following reference's rules as a condition to accept the articles:

- **Books:** OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de derecho sindical*, Tecnos, 2ª ed., Madrid, 2011.
- **Articles included in collective works:** SIERRA BENÍTEZ, M., «La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia», en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Editorial Dykinson, Madrid, 2013, pp. 61-91.
- **Articles included in periodic publications:** HOWELL, J. H., «Industrial Relations: A Field in Search of a Future? But Don't Worry, Bruce Kaufman Has Done the Past», *Industrial & labor relations review*, Vol. 59, núm. 3, 2006, pp. 501-505.
- In order to avoid the repetition of references it is strongly recommended the use of the expression *cit.*. As for instance, (SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., «Sobre la extinción de las autorizaciones de residencia o autorizaciones de residencia y trabajo reguladas en el Título VII», en *Id.*, *El Novísimo Reglamento de Extranjería, cit.*).

The tables must be presented with a Microsoft Word (PC) compatible format. A specific document will be created for tables and figures. Each table and figure will be separated in different pages. The figures (images, diagrams, photos and graphs) must appear in an image format (JPG, TIFF or EPS). Figures (graphs, charts, maps, photos, etc.) must have a great resolution with at least 300ppp.

Images must not be only in the Word document; they must also be sent in any of the mentioned ways in another document.

Charts will be numbered with consecutive Arabic numerals due to their order of appearance in the document. As well, figures will have the same numbering depending on the appearance in the document.

References to charts and images in the text will be: (Table 1), (Table 2), (Figure 1), (Figure 2). It will have to be clearly indicated where in the text the tables and images will be put.

Each table and figure must have a board or figure foot explaining them briefly. These board and figure foot must be added in orderly manners, in a new page at the end of the document. They must be written in Times New Roman 10 and simple line spacing.

Footnotes referred to sources and bibliography will be signed before any punctuation. They will be numbered correlatively and written in Arial, size 10, in simple line spacing. Veracity in citation sources and bibliographic references will be responsibility of the author or authors of the article.

Bibliography must be presented at the end of the article, alphabetically arranged for authors' names.

Bibliographic reviewing rules

Reviews of publications from legal labor and from enterprise which have a publishing date of less than 3 years will be accepted. Editing rules will be the same as for the articles.

Reviews will have 2 pages of extension with 1,5 spacing. The content in the review must comply the following steps:

- A summary showing the content of the issue approached in the author's book, marking the main contributions and the point of view used; it is also recommended references to the sources used in the investigation.
- A contextualization of the article analyzed in a broader discussion, stablishing comparisons with other investigations approaching similar issues or with similar points of view.
- A critical valuation of the article allowing to stablish contributions to the work reviewed but also its possible errors or new questions set out in the discussion it is included. No review will be published without a critical valuation present.

Reviews, once valuated and checked, will be sent back to the authors so they can add the suggested upgrades».

Process of evaluation and reviewing in pairs

The reception of an original does not mean the acceptance for its publishing. Originals are firstly read by the Editorial Department Board to prove it complies the editing rules as well as a minimum scientific content and proper Magazine's editorial lines and objectives.

Originals will be subdued to anonymous external reports that can: a) Recommending your publication b) Not recommending your publication c) Proposing changes. These reports are the main decision making about publishing or not publishing the article, that is responsibility in last resort of the Magazine's Editorial Department Board (Editing Com-

mittee) and its management. The **Revista Derecho Social y Empresa** will not take on consideration publications handed to other Magazines and the delivery of an original to **Revista Derecho Social y Empresa** means compromising the document will not be sent to any other Magazine during the consideration of publishing it in **Revista Derecho Social y Empresa**. Originals will not be returned to their authors.

Authors receive a detailed and motivated notification where the content of the original reports appear, with specified indications for its modification if needed.

The report sent by the copy editors includes:

- A global valuation of the article and its summaries.
- A quantitative evaluation of the quality (high | medium |low) following these evaluating rates: originality and interest of the issue; defined structure; methodological exactitude and demonstrative articulating; Writing style; and significance and actuality of the bibliography.
- Suggestions from the copy editor and exact modifications proposed by him/her.
- Authors whose articles have had a positive judgement but with correcting suggestions will send it again to **redsy@unirioja.es**, with the corrections, in a due time of 15 days. In case of significative modifications, the article will be reviewed by external copy editors. If a non-acceptance was necessary, the decision would be communicated to the author with the reasons its non-acceptance is based on.

The Magazine implicates to communicate to the authors the positive or negative resolution about publishing their originals in the deadline of two months from the receiving date.

Check list of consignment preparation

As a process of consignment, authors are required to indicate the consignment fulfils all of the following aspects, and to accept consignments not following them can be returned to the author.

- The consignment has not been published previously nor has been sent to another magazine (or it has been explained in the comments to the editor).
- The file sent is in Microsoft Word, RTE, or WordPerfect format.

COPYRIGHT NOTE

The **Revista Derecho Social y Empresa** is a magazine from **Editorial Dykinson** and Universidad de La Rioja.

Published articles in this magazine are –if not indicated contrary– under the recognition license –without any work derivation– Spain from Creative Commons. Allows Responsibility–NonCommercial–WhithoutDerivation 3.0 Spain.

PRIVACY STATEMENT

E-mail names and addresses introduced in the magazine will be exclusively used for the designated purpose declared by this magazine and will not be available for any other purpose or person.

