

¿Todo lo que me ocurra en el trabajo puede ser calificado como accidente?

La ampliación jurisprudencial del concepto de tiempo y lugar de trabajo incluye periodos como descansos y pausas como parte del contexto laboral

El apartado tercero del art. 156 de la LGSS, establece que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Sin embargo, no todo lo que le ocurra al trabajador en el trabajo es accidente de trabajo. En primer lugar, es necesario que el contrato se hubiera celebrado ya y estuviera en vigor. Descartando así, tanto los momentos precontractuales, como las fases suspensivas y las fases posteriores a la extinción del contrato, ni siquiera si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo realizando una actividad directa o indirectamente relacionada con la relación laboral. Así, por ejemplo, procedimientos de selección, ocupación del centro de trabajo durante una huelga o ir al centro a gestionar un finiquito).

Las ampliaciones jurisprudenciales de tiempo y lugar de trabajo

A tales efectos, y en beneficio del trabajador, la jurisprudencia había ido ampliando extraordinariamente la aplicación de la presunción no solo al tiempo efectivamente dedicado a la prestación laboral en el puesto de trabajo designado, sino a aquellos otros periodos que estén vinculados con el trabajo, tales como descansos, pausas e interrupciones, permaneciendo dentro del área de riesgo aun cuando haya finalizado la jornada:

- En los aseos.
- Comedores.
- Aparcamiento de la empresa.
- Vestuarios.
- Haciendo compras en la misma empresa, inmediatamente tras la finalización de la jornada laboral, en caso de las grandes superficies, etc.
- Comida en un bar próximo a la empresa, en el descanso para comer, dentro de la jornada partida de un trabajador.

Por ello, los Tribunales habían considerado accidente de trabajo el percance acaecido a un conductor de camión que en el viaje de trabajo se indisponía a bordo del vehículo, aun cuando en el concreto momento de producirse los hechos no condujera por haberse relevado con un compañero. El transportista que sufre un accidente en el lavadero de la empresa, en cuyo aparcamiento debía estacionar el vehículo y pernoctar en el interior del camión para que a primera hora de la mañana fuera el primero en el lavadero para proceder a la limpieza de la cisterna, según órdenes de la empresa por teléfono. En estos casos, en realidad, no hay ni siquiera suspensión de la situación de actividad laboral ya que existe presencia y disponibilidad plena en el propio puesto de trabajo.

Asimismo, en virtud de las nuevas tecnologías, especialmente internet, y a través de la modalidad denominada como “teletrabajo”, la jurisprudencia acepta que el

domicilio pueda ser el lugar de trabajo. Sin embargo, únicamente cuando se pruebe que en el momento concreto de producirse el accidente estuviera desempeñando las actividades encomendadas por la empresa. No, en cambio, cuando se trata solo de tiempos de disponibilidad, por busca, móvil, correo, guardias, etc., o en tiempos de descanso. Sí, sin embargo, cuando se pruebe que el descanso durante la jornada en el propio centro de trabajo es práctica generalizada en la actividad.

Así, por ejemplo, el descanso para el bocadillo en el mismo tajo en el sector de la construcción. Con todas las dificultades que, evidentemente, ello entraña a efectos de la prueba, debido a la intimidad que se le garantiza a la residencia habitual. Una posibilidad sería el trabajo a través de la modalidad “on line” consistente en un dispositivo de presencia que permite un permanente contacto, vigilancia y control por parte de la empresa, con constancia incluso del inicio y terminación del horario y la jornada. De tal forma que se podría comprobar la indispensable coincidencia entre la hora del accidente y la jornada de trabajo. Habiéndose declarado, incluso en ese caso, que se considera accidente de trabajo, el sufrido por el trabajador cuando se levanta para ir al cuarto de baño y se resbala y sufre unas lesiones (STS de 27 de septiembre de 2023).

En sentido contrario, en otras ocasiones, aun encontrándose presente el trabajador en el lugar de trabajo habitual, no se considera la laboralidad del accidente, precisamente por faltar la nota de trabajo o de tiempo de trabajo. Así, por ejemplo, huelga legal con ocupación de locales, acudir a la empresa por asuntos personales, recoger algo que se había olvidado, llevarle algo o hacer una visita a un compañero, etc.

Precisamente por eso, no tenía sentido que la jurisprudencia se negara a aplicar la presunción del art. 156 LGSS al trayecto de ida y vuelta al trabajo, de un modo tan tajante, desde el momento en que había interpretado de forma flexible la noción de tiempo y lugar de trabajo, aplicando la presunción del art. 156 LGSS a supuestos que no eran estrictamente tales.

Ahora, sin embargo, la falta de aplicación de la presunción a los accidentes in itinere, resulta más comprensible y lógica desde el momento en que la jurisprudencia se decanta por una interpretación estricta de los conceptos de lugar y tiempo y únicamente aplica la presunción a los accidentes ocurridos en el centro de trabajo y una vez comenzada la jornada de trabajo. De este modo iguala por abajo en lugar de por arriba, extendiendo la presunción también al trayecto, como hubiera sido el siguiente paso lógico en el proceso expansivo de tiempo y lugar de trabajo que se llevaba a cabo.

En efecto, ahora, la jurisprudencia del TS en sentencias más recientes, exige para la aplicación de la presunción que el trabajador se encuentre en tiempo y lugar de trabajo, de forma estricta, esto es que haya iniciado ya su jornada laboral. De ahí, que no la aplica cuando el trabajador se encuentre en el “parking” de la empresa, ni en los vestuarios antes de haber empezado su jornada laboral o después de haber acabado la misma (SSTS de 20 de diciembre de 2005, 22 de noviembre de 2006, 5 de febrero de 2007 y 14 de marzo de 2012). Sí, si se desplaza a los vestuarios durante la jornada laboral, aunque sea por motivos personales (STS de 22 de diciembre de 2010).

Asimismo, durante el descanso para el bocadillo, aunque sea fuera del centro de trabajo (SSTS de 13 de diciembre de 2018). También cuando esté realizando labores relacionadas directamente con el trabajo, aunque no sea estrictamente el centro de trabajo o cuando tenga un horario flexible, así, por ejemplo, representante de comercio que esté comiendo con un cliente en un restaurante o trabajador que esté realizando una gestión ordenada por el empresario (ir a comprar mercancía, etc.). Cuando el quehacer profesional exige un desplazamiento permanente como forma de cumplir la prestación de servicios (STS, Sala de lo Social, de 1 de diciembre de 2017, rec. núm. 3892/2015). Lo que nos lleva al siguiente concepto de accidente en misión.

Al respecto es especialmente significativo, como señalan algunos autores, que la jurisprudencia del Tribunal Supremo no considere como tiempo de trabajo las guardias, ya que vulnera la Directiva 2003/88/CE y la interpretación del TJCE en Sentencia de 1 de diciembre de 2005, que expresamente establece que los servicios de guardia en régimen de presencia física en el centro de trabajo deben considerarse tiempo de trabajo.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se ha pronunciado expresamente sobre esta cuestión (STJUE 7 de julio de 2022 (C-377/21)).

En una situación en la que el trabajador está obligado a permanecer en su domicilio durante el periodo de guardia, de estar a disposición del empresario y de presentarse en su lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos, debe considerarse comprendida en el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido del art. 2 de la Directiva 2003/88 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

También se presenta como cuestión problemática el acaecimiento de infartos u otras enfermedades de aparición súbita como embolias, etc. En efecto, en estos casos, se cuestiona si la presunción debe alcanzar los primeros síntomas o el enlace definitivo.

Precisamente, porque el desenlace de la enfermedad no es lo relevante, sino que el lugar donde se produzca el evento súbito y violento, por ejemplo infarto, se puede deber meramente al azar, lo verdaderamente trascendente, a mi modo de ver, debe ser el lugar donde se manifiestan los primeros síntomas objetivos de la enfermedad, que nos indicaran la causa probable de misma y no el desenlace que, como se ha dicho es una cuestión de azar.

Así, por ejemplo, en un infarto, lo importante será en qué lugar se manifiestan los posibles episodios de taquicardia o dolores en el pecho, que nos indicaran cuando se empieza a padecer la enfermedad y no el desenlace final. Por ejemplo, taquicardia que se manifiesta en casa, tras una discusión familiar y que luego se produce el desenlace en el trabajo, debe servir para desvirtuar la presunción del art. 115.3, ya que nos indica que la causa es extralaboral. Por el contrario, taquicardia que se manifiesta en tiempo y lugar de trabajo, tras una discusión con el jefe o un compañero y que luego se produce el infarto en casa, debe quedar amparado por la presunción al haber producido las primeras manifestaciones de la enfermedad en tiempo y lugar de trabajo, pese al haber acaecido el desenlace extramuros del trabajo. En este sentido, la STS de 20 de marzo de 2018, declara accidente de trabajo un infarto de miocardio de un

trabajador que tiene lugar en el gimnasio, precisamente porque los primeros síntomas se producen en tiempo y lugar de trabajo.

En cuanto al lugar de trabajo, se considera como tal el que se ocupa durante el desempeño del trabajo, donde se llevan a cabo las tareas o el lugar donde se encuentre el trabajador por razón de la actividad encomendada aun cuando no sea el habitual. Hace referencia a cualquier punto geográfico donde se desempeñe el trabajo. Así, por ejemplo, comerciales, en comidas o cenas con clientes.

El concepto jurisprudencial de accidente “en misión”

En efecto, hay ciertas actividades que requieren para su ejecución una movilidad o desplazamiento del trabajador más o menos esporádicos, todo ello en cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario. No se tratan propiamente de accidentes “in itinere” aun cuando son una consecuencia lógica o si se prefiere una ampliación o extensión más de los mismos, pues si la legislación entiende que a tales trayectos de ida y vuelta y a los riesgos que entrañan debe extenderse la protección proporcionada por la empresa, con mayor razón deberá extenderse tal protección cuando la prestación de los servicios y sus condiciones y circunstancias impiden al trabajador ese regreso. Si bien, en ocasiones, es ciertamente complicada su distinción del accidente “in itinere”, especialmente en trabajos como viajantes o representantes de comercio, o con jornadas indeterminadas o flexibles. En estos últimos supuestos, sin embargo, no se aplica el concepto de accidente en misión ya que el desplazamiento forma parte de manera intrínseca de la propia prestación de servicios. Así, por ejemplo, transportistas que deben desplazarse continuamente. Ni el viaje de ida o vuelta es un accidente in itinere, ni se les puede considerar en misión, ya que el objeto principal de su profesión es la movilidad.

Así, la jurisprudencia ha creado el denominado concepto de accidentes “en misión”, que comprende una amplia gama de posibilidades como:

- Gestiones de trabajo.
- Trabajo en otra localidad.
- Encuentros con clientes.
- Llevar a trabajadores o al empresario a su domicilio con el coche de la empresa.
- Desplazarse al domicilio del gerente a requerimiento de éste, acompañando a otros trabajadores, para llevar ciertos productos, etc.

En realidad, no son más que accidentes laborales puros y simples, pues al igual que cumple su prestación de servicios el trabajador que se encuentra en su puesto de trabajo dentro del recinto de la empresa, también lo hace escrupulosamente el que sale de la misma, desplazándose incluso a otras localidades por encargo o requerimiento empresarial. En consecuencia, le es aplicable la presunción del art. 156.3 LGSS.

Sin embargo, como se ha destacado, son una creación jurisprudencial, no estando expresamente contemplados en las ampliaciones que realiza el legislador en el artículo 156 de la Ley General de Seguridad Social. Por lo cual, la consideración de los mismos como accidente laboral o no es altamente casuístico, debiendo estar a las concretas circunstancias del supuesto de hecho. Precisamente por ello, tampoco hay cifras oficiales sobre el número de este tipo de accidentes, ya que las estadísticas oficiales no los diferencia del accidente laboral común o "in itinere", pero se estima que podrían estar entorno al 3% del total de accidentes de trabajo.

No obstante, pese a su carácter casuístico, de todos los pronunciamientos judiciales emitidos se pueden diferenciar dos grandes colectivos de sentencias contrapuestas, aquellas que extendían la aplicación de la presunción de accidente a todo el tiempo que el trabajador se encontraba desplazado y aquellas otras que limitaban la aplicación a los accidentes ocurridos en el lugar donde se llevaba a cabo la prestación de servicios propiamente dicho, pero no cuando el trabajador se encontraba en tiempo y lugar de descanso. La jurisprudencia más reciente se ha inclinado por este segundo criterio restrictivo distinguiendo tiempo de trabajo de tiempo de descanso (STS de 6 de marzo de 2007).

De este modo, pese a la ampliación del nexo casual, el accidente debe darse en tiempo de trabajo, o asimilado, cumpliendo órdenes de la empresa o en tiempos de espera o presencia, o pausas breves, pero no en los de descanso o de ocio.