

Materialización del daño y responsabilidad de la empresa en el marco del trabajo a distancia

Resumen

Es esencial que las personas que teletrabajan tengan el mismo nivel de protección que cualquier otra persona trabajadora. No obstante, la Ley sobre el trabajo a distancia no contempla las particularidades de esta prestación de servicios derivadas de accidentes laborales o enfermedades profesionales. Por tanto, resulta necesario un análisis crítico de la normativa en materia de seguridad social considerando las dificultades que pueda conllevar.

1. Accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo a distancia y su protección

1.1. Accidente de trabajo en el trabajo a distancia

1.1.1 Presunción de laboralidad

1.1.2. Accidente in itinere

1.2. Enfermedad profesional en el trabajo a distancia

2. Necesario control y cumplimiento de las medidas preventivas

2.1. Responsabilidades de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales

2.1.1. Responsabilidad administrativa

2.1.2. Recargo de prestaciones

1. Accidente de trabajo y enfermedad profesional en el trabajo a distancia y su protección

En el contexto del trabajo a distancia podría pensarse, *a priori*, que las posibilidades de desarrollar una enfermedad profesional o sufrir un accidente laboral son menores que en el trabajo en las instalaciones de la empresa porque, por un lado, suelen ser trabajos administrativos, sin estar expuestos a agentes químicos y, por otro, porque los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo se ven reducidos y, por tanto, los accidentes *in itinere*.

No obstante, este enfoque no es del todo exacto, pues, aunque el trabajo a distancia pueda reducir algunos riesgos con respecto al trabajo presencial, el trabajo a distancia precisamente aumenta la posibilidad de otras lesiones sobre todo las relacionados con riesgos psicosociales¹. Por ello, es importante que las personas teletrabajadoras tengan la misma protección que cualquier otra persona trabajadora. Cualquier daño laboral que ocurra trabajando desde casa se encuentra cubierto por la LGSS², incluyendo asistencia sanitaria, recuperación profesional, prestaciones económicas y servicios sociales si es necesario³.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, no contempla las particularidades que derivan de las prestaciones servicios a distancia en materia de Seguridad Social y tampoco las derivadas de una contingencia profesional y, por ello, resultan aplicables las previsiones reguladas en la LGSS, en concreto artículos 156 sobre accidente de trabajo y 157 sobre enfermedad profesional. Esto ha sido criticado por ciertos autores⁴ pues la LGSS no hace mención expresamente al modelo de trabajo a distancia, pudiendo existir ciertos conflictos⁵ con respecto a la cobertura de contingencias profesionales, en concreto por lo que respecta a:

- La aplicación de la presunción *iuris tantum* prevista en el artículo 156.3 LGSS para el accidente de trabajo⁶, pues puede ser difícil delimitar el lugar de prestación de servicios y el tiempo en que sucede.
- El reconocimiento del accidente *in itinere*, al coincidir el domicilio con el lugar de trabajo.

¹ BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. y BENITO-BUTRÓN GONZÁLEZ, A., "Teletrabajo (trabajo a distancia) y Seguridad Social: tras el Real Decreto Ley 28/2020 surgen incertidumbres", Rodríguez Ayuso, J.F. y Atienza Macías, E. (Coordinadores en *El nuevo marco legal del teletrabajo en España: Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, Aranzadi, pp. 107-138, 2021.

² Vid artículo 155 de la LGSS sobre la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

³ Vid artículo 42 de la LGSS.

⁴ En este sentido, *In extenso*, GALA DURÁN, C. "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IusLabor*, 2023, número 148.

⁵ La Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres de 26 de octubre de 2022 señala la necesidad de reconsiderar ciertos aspectos consolidados legislativamente en lo que respecta al accidente de trabajo para aplicarlo al trabajo a distancia.

⁶ El artículo 156.3 LGSS dispone 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".

- La tipificación de las dolencias más comunes como enfermedades profesionales, según lo dispuesto en el artículo 157 LGSS⁷.

1.1. *Accidente de trabajo en el trabajo a distancia*

Accidente de trabajo es toda lesión corporal que la persona trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena de conformidad con lo previsto en el artículo 156 apartado 1 LGSS. Por tanto, son tres los aspectos fundamentales que son necesarios considerar para que se configure un hecho como accidente de trabajo⁸:

- Una relación laboral, cumpliéndose las notas propias de laboralidad (ajenidad, voluntariedad, dependencia, remuneración y sometimiento a la organización de la empresa); aunque las personas trabajadoras autónomas también pueden tener accidentes de trabajo.
- Una lesión corporal.
- Un nexo causal entre el daño producido y la actividad desempeñada⁹.

La relación laboral, por su naturaleza, se podrá exigir en los mismos términos en el trabajo a distancia que en el trabajo presencial.

En cuanto a la lesión corporal, este requisito comprenderá el daño físico, el funcional, el sensorial y el psicosocial¹⁰.

⁷ El artículo 157 de la LSS dispone que es enfermedad profesional aquella contraída a consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en una serie de actividades tasadas y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indiquen para cada enfermedad profesional, de conformidad con lo previsto en el cuadro del 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.

⁸ Entre otros autores, ROMERO RÓDENAS, M.J., "Concepto y elementos integrantes del accidente de trabajo en la doctrina judicial" en VV.AA. *Accidente de trabajo y sistema de prestaciones*, Madrid, Bomarzo, pp. 7- 31, 2009.

⁹ De conformidad con ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, Madrid, pp.59-66, 2022.

¹⁰ Merece atención la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27 de enero de 2014 (RJ 2014, 935) que señala que el concepto de accidente de trabajo es amplio y no solo cubre el artículo 156.1 LGSS a accidentes de trabajo *strictu sensu* sino también enfermedades profesionales. Ahora bien, en este sentido, la LGSS es estricta y no permite ampliar la consideración de enfermedades profesionales a otras distintas que no aparezcan en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Además, en el artículo 156.2 LGSS se establece que se considerarán accidente de trabajo las enfermedades que no están incluidas en el cuadro del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.

Por lo que respecta al nexo causal, el propio artículo 156 apartado 1¹¹ señala dos vertientes en las que se puede producir la lesión corporal:

- “con ocasión (...) del trabajo que ejecute por cuenta ajena” o;
- “por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”

La primera vertiente podría definirse como una relación causal directa, y la segunda, una relación causal indirecta. En este último supuesto podría entrar el trabajo a distancia, pues no haberse acordado esta modalidad de prestación de servicios, la lesión podría no haberse producido¹².

Por lo que respecta al nexo causal, el apartado tercero del artículo 156 LGSS establece una presunción *iuris tantum*. Salvo prueba en contrario, serán constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra la persona trabajadora durante el tiempo y en el lugar del trabajo. Así, esta causa-efecto podrá verse comprometida en el trabajo a distancia al no estar tan delimitados los elementos de tiempo e incluso lugar de trabajo, dificultando la flexibilidad propia de esta modalidad la consideración de accidente de trabajo.

Es clara la complejidad acerca de si la lesión se ha producido en el descanso o en el tiempo de trabajo y si ha sido en la localización pactada o en otra, y en su caso, si se considerara accidente de trabajo o no de conformidad con la doctrina judicial y jurisprudencial, de ello hablaremos posteriormente. En todo caso, recordamos la importancia del acuerdo de trabajo a distancia para delimitar estos elementos, facilitando la prueba de acreditar o no que la lesión se produjo en tiempo y lugar de trabajo.

En este sentido, será relevante considerar además el apartado 2 del artículo 156 de la LGSS que establece los supuestos, ex lege, por lo que determinadas situaciones se considerarán accidente de trabajo:

- Los accidentes que sufra la persona trabajadora al ir o al volver del lugar de trabajo (*in itinere*).

¹¹ Vid, artículo 156 LGSS.

¹² La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 27 de febrero de 2008 (RJ 2008,1546) establece que si la lesión se produce con ocasión del trabajo que se ejecute por cuenta ajena estamos ante una verdadera causa, y si se produce por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena estamos ante una condición *sine qua non*.

- Los accidentes que sufra la persona trabajadora con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical. También los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los accidentes ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las del grupo profesional de la persona trabajadora, esta las ejecute en cumplimiento de las órdenes de la empresa o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas en el artículo 157 LGSS y por tanto en el cuadro del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, que contraiga la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución de este.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por la persona trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes.

Algunas consideraciones de accidente de trabajo podrían tener un difícil encaje en el trabajo a distancia, lo que asevera CERVILLA GARZÓN y JOVER RAMÍREZ, entre otros¹³. Un ejemplo de difícil encaje sería el accidente *in itinere* o del provocado por un cambio en las funciones ya que la actividad a desempeñar en el trabajo a distancia reduce las opciones de varias las tareas (normalmente, de carácter administrativo o de oficina). El resto de los supuestos, como por ejemplo los derivados del cargo sindical o los derivados de una

¹³ En "Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales", *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 3, número 4, 2015.

situación de fuerza mayor o emergencia en el domicilio de la persona trabajadora, presentan un encaje más fácil en el trabajo a distancia.

En cualquier caso, de conformidad con el apartado 5 del artículo 156 LGSS no impedirá que sea considerado accidente de trabajo:

- La imprudencia profesional de la persona trabajadora, en nuestro caso, a distancia.
- La concurrencia de culpabilidad civil o criminal de la empresa, de un compañero o compañera de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Este último supuesto podría tener cabida en el trabajo a distancia cuando el lugar asignado no sea el domicilio de la persona trabajadora, por ejemplo, un coworking de forma que la persona trabajadora se relacione con otras y un compañero le agrede allí.

Si el lugar de prestación de servicios a distancia es el domicilio en principio parece no poder aplicarse este artículo. Pensemos en una agresión de la pareja de la persona trabajadora a esta durante su jornada laboral. *Ex* artículo 156. 5 b) no podrá ser considerado accidente de trabajo a pesar de que se produzca la lesión el lugar y tiempo de trabajo si la lesión no guarda relación alguna con el trabajo, esto es, existen motivos personales ajenos a relación laboral de la persona trabajadora agredida¹⁴.

Por otra parte, y también de conformidad con el artículo 156, en concreto, apartado 3, a pesar de poder incluirse en alguno de los supuestos contemplados en la norma, no serán considerados como accidentes de trabajo:

- Los accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo (no se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza).

¹⁴ En este sentido la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 2 de junio de 2025 en un supuesto de asesinato de una persona trabajadora que se dirigía a su lugar de trabajo.

- Los accidentes que sean debidos a dolo¹⁵ o a imprudencia temeraria de la persona trabajadora accidentada.

Estas exclusiones, en principio, no presentan particularidades en el trabajo a distancia, únicamente por lo que respecta al ámbito probatorio por la falta de control directo de la empresa, lo que podría entrañar cierta dificultad.

En virtud de lo anterior, el accidente de trabajo ex artículo 156 LSS se puede aplicar al trabajo a distancia y al teletrabajo, a pesar de ciertos problemas de aplicación en relación con la presunción *iuris tantum* sobre el lugar y tiempo de trabajo y el accidente *in itinere*, para lo que sería necesario una acción legislativa que regulase las situaciones concretas del trabajo a distancia. A falta de ella, habrá de acudirse a una interpretación flexible del artículo anteriormente citado.

1.1.1. Presunción de laboralidad

Se ha señalado anteriormente que el artículo 156 LGSS en su apartado 5 establece una presunción *iuris tantum* de existencia de accidente de trabajo o de laboralidad de accidente. De conformidad con el precepto, se presumirá, salvo que se pruebe lo contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra la persona trabajadora durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

De este modo, como apuntan CABEZA PEREIRO y FERNÁNDEZ PROL¹⁶ habría un hecho cierto y acreditado, hecho base, que es un daño sufrido en el lugar y tiempo de trabajo y otro hecho, salvo que se pruebe lo contrario, se presume como cierto, hecho presunto, que sería la relación de causalidad entre el trabajo realizado y la lesión. La persona trabajadora que haya sufrido un hecho en lugar y tiempo de trabajo no tendrá que probar el nexo causal. No obstante, quien se oponga a dicha presunción, tendrá que acreditar con evidencias la ruptura del nexo causal¹⁷.

El Tribunal Supremo señala que la presunción de acaecimiento de accidente de trabajo o de laboralidad del accidente solo se destruirá si la falta de relación entre

¹⁵ El dolo es la realización de un acto dañoso con ánimo intencional y deliberado de conformidad con la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 13 de marzo de 2008 (2008,3040).

¹⁶ En "Presunción de laboralidad de los accidentes acaecidos en el lugar y tiempo de trabajo", VV.AA. *Accidente de trabajo y sistema de prestaciones*, p. 166, *op. cit.*

¹⁷ CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PROL, E., p. 168, *op. ult. cit.*

el daño producido y el trabajo realizado se acredita de manera suficiente, ya sea porque se trate de una enfermedad que por su naturaleza no sea laboral o porque haya hechos que desvirtúan el nexo causal¹⁸.

Independientemente del lugar donde trabaje la persona trabajadora operará esta presunción y, por tanto, puede aplicarse en el trabajo a distancia. Ahora bien, puede existir dificultades, como ya apuntábamos, sobre si verdaderamente el daño ocurrió en tiempo y lugar de trabajo. La dificultad en el trabajo a distancia se encuentra la determinación, de manera exacta, del tiempo y lugar donde se produjo el accidente,¹⁹ especialmente en el teletrabajo móvil donde no hay un lugar para prestación de servicios estable²⁰. En este supuesto, es la persona trabajadora la que decide, en una absoluta flexibilidad, donde trabajará y qué tiempos, con una indeterminación absoluta que puede actuar en su perjuicio si se lesionara e incluso de la empresa si la persona trabajadora opera de manera maliciosa para reclamar como contingencia profesional, un accidente que es ajeno al ámbito laboral. Este supuesto, en cualquier caso, por lo reseñado, no es recomendable para ninguna de las partes de la relación laboral, especialmente para la persona trabajadora.

Precisamente por la dificultad de delimitar el tiempo y lugar de trabajo si se produce una lesión trabajando a distancia, otros ordenamientos, al contrario que el nuestro, han previsto un precepto específico sobre la presunción de laboralidad del accidente en el teletrabajo. En concreto en la legislación francesa, *Code de travail* en el artículo L1222-9, modificado por la Ley francesa número 2023-633 de 19 de julio de 2023²¹ establece a este respecto que un accidente ocurrido en el lugar donde se realiza el teletrabajo durante la actividad profesional de la persona teletrabajadora se presume accidente de trabajo en el sentido del artículo L. 411-1 del Código de la Seguridad Social²². Es una

¹⁸ Vid Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 27 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9846).

¹⁹ SELMA PENALVA, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas", *Temas Laborales*, número 134, 2016.

²⁰ GALA DURÁN, C., "Teletrabajo y sistema de Seguridad Social", *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, número 2, pp.11-12, 2001.

²¹ FIESCHI, B. "Télétravail et accidents du travail" *Hebdo édition social*, número 842, 2020.

²² https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/#LEGISCTA000025558058.

presunción escueta que no supone un gran avance, pero, al menos, es una previsión expresa de la presunción para el trabajo a distancia, un adelanto en lo que respecta a la legislación española²³. La legislación francesa no acota el lugar de trabajo, aunque sí acota en el artículo L.1222-9 II del *Code de travail* el tiempo de trabajo pues señala que en el acuerdo de trabajo a distancia se debe regular la franja horaria donde la persona trabajadora puede ser localizada por la empresa.

Ante la dificultad de delimitar tiempo y lugar de trabajo en el trabajo a distancia y su prueba cuando se produce una lesión, una solución podría ser delimitando ambos en el acuerdo de trabajo a distancia, haciendo un uso riguroso del artículo 7 de la Ley 10/2021. Recordemos que dentro del contenido mínimo que debe preverse en el acuerdo de trabajo a distancia nos encontramos el horario de trabajo y, en su caso, las reglas de disponibilidad; el porcentaje y distribución de trabajo presencial y a distancia; y, finalmente, la determinación del lugar o lugares de trabajo a distancia. El acuerdo de trabajo a distancia puede utilizarse como una herramienta de planificación de forma que ayude a conocer cuándo aplicar la presunción, generando cierta seguridad en la materia²⁴.

Cuanto más específicos y claros sean los términos de tiempo y lugar de trabajo en el acuerdo de trabajo a distancia, los problemas para probar que ha ocurrido una lesión en tiempo y lugar de trabajo serán menores y, por tanto, también se verán reducidos los conflictos para determinar si un accidente es laboral o no²⁵.

No obstante, algunos autores, como LUQUE PARRA, consideran que la presunción de laboralidad tendrá que ser aplicada en todo caso a pesar de que en el acuerdo de trabajo a distancia se indique expresamente el tiempo y lugar de trabajo y la lesión que sufra la persona trabajadora se produzca en otro lugar

“L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale”.

²³ AUVERGNON, P., “Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia”, en VV.AA. *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Pamplona, Aranzadi, 2015.

²⁴ POQUET CATALÁ, P., “Accidente de trabajo in itinere en el teletrabajo: su difícil conjunción” *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 5, número 4, 2017.

²⁵ CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍREZ, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 3, número 4, p. 20, 2015.

o momento distintos de los previstos²⁶. Por el contrario, otros autores consideran que no supondrá un accidente de trabajo de producirse la lesión en lugar y tiempo distintos de los previstos en el acuerdo de trabajo a distancia a los efectos del artículo 156. 3 LGSS²⁷.

En nuestra opinión, en aras de la previsión, aunque no específica para el trabajo a distancia, del artículo 156.3 LGSS, compartimos esta segunda tesis. Estamos de acuerdo en que para que opere la presunción de laboralidad el accidente debe producirse en tiempo y lugar de trabajo. Además, en el caso de estar concretadas estas previsiones en el acuerdo de trabajo a distancia, podría sancionarse a la persona trabajadora por incumplimiento contractual al no cumplir con su jornada de trabajo o cambiar el lugar acordado para la prestación de servicios a distancia, en último caso, aunque estuviera trabajando para la empresa.

Cosa distinta sería si no se hubiera especificado claramente qué se entiende por lugar de trabajo. Pensemos en el domicilio de la persona trabajadora y si toda la vivienda podría ser el lugar de trabajo o solo la específica habitación donde presta servicios. Es muy importante concretar el lugar de prestación de servicios a distancia, y como ya apuntábamos, especialmente para garantizar la seguridad y salud de la persona trabajadora con una evaluación de riesgos adecuada que solo alcanzará a la zona de trabajo habilitada²⁸.

La doctrina más reciente aboga por una interpretación extensiva de tiempo y lugar de trabajo para considerar un incidente padecido por la persona trabajadora en su domicilio como accidente de trabajo. A tal efecto, en cuanto al lugar, se parte de la premisa de que, si la persona trabajadora hubiera estado prestando servicios en el centro de trabajo y va a otra estancia para realizar una actividad normal en la vida laboral como beber agua, sería accidente de trabajo. Así, por ejemplo, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de

²⁶ LUQUE PARRA, M.; PEÑA MONCHO, J. y GINÉZ i FABRELLAS, A. en “Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral”, Pamplona, Aranzadi, p. 139, 2021. “Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral, *op. cit.*, pp. 125-127.

²⁷ GALA DURÁN, C. “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales”, *op. cit.* p. 164.

²⁸ Recordemos el artículo 16.1 in fine de la Ley 10/2021 “La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”

Castilla La Mancha de fecha 23 de junio 2023, rec. 1012/2022,²⁹ determina que la caída de una persona que teletrabaja en una pausa cuando fue a la cocina a tomar un vaso de agua debe ser calificada como un accidente de trabajo porque concurre el nexo causal.

Por su parte, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de fecha 18 de enero de 2022 considera accidente de trabajo un infarto producido en tiempo y lugar de trabajo en la modalidad de teletrabajo al no haber ruptura del nexo causal. En concreto el infarto se produjo nada más terminar la reunión de trabajo telemática.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 11 de noviembre 2022, rec. 526/2022, determina que la persona trabajadora a distancia sufre un accidente en horario de trabajo en la cocina de su domicilio, al caérsele una botella de agua y lesionarse una mano, revocando la sentencia de instancia³⁰.

En cuanto al tiempo de trabajo, no existe el conflicto pues se asemejan las situaciones al trabajo presencial, contemplándose las pausas intrajornadas y, por tanto, tiempos de descanso y disponibilidad.

En este sentido destacamos la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 3 de febrero 2023, rec. 812/2022, que

²⁹ La Sentencia considera que ir a tomar agua durante la pausa del trabajo es una “actividad normal dentro de la vida del trabajo, produciéndose igualmente en el supuesto de estar llevando a cabo la prestación de servicios en el centro de trabajo de la empresa, pues es algo normal y frecuente desplazarse por el mismo para acudir al WC o a los dispensadores de agua o a las máquinas expendedoras de bebida, dentro la jornada laboral, teniendo lugar en ese momento el evento dañoso del cual derivo la situación de incapacidad temporal, al torcerse el tobillo derecho, por lo tanto el accidente tuvo lugar en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, sin que se haya acreditado la ruptura de la necesaria relación de causalidad entre la actividad desempeñada y el hecho dañoso lo que comporta que debe ser aplicada la presunción contenida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social”.

³⁰ La Sentencia considera que “La resolución de instancia hace una interpretación un tanto mecanicista y estricta de lo que haya de entenderse como lugar de trabajo. Viene a defender que coincide con el puesto concreto que físicamente ocupa. En este caso, constituido, básicamente, por una mesa, una silla y un ordenador en su domicilio particular. Por tanto, todo lo que sea separarse del mismo lo despoja de laboralidad.

Pero que coyuntural o definitivamente su labor se ejecute en esas circunstancias no excluye una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría 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 al WC o en su interior; o cuando se desplaza a un lugar habilitado por la empleadora para servirse una bebida y/o un producto alimenticio. Es decir, son actividades normales en la vida laboral y que como jurisprudencialmente se afirma «comporta siempre la exigencia de un factor de «ajenidad» en la producción del suceso lesivo»”.

no califica como accidente de trabajo el fallecimiento en el baño del domicilio de una persona teletrabajadora consecuencia de un infarto. En concreto, de conformidad con la prueba practicada, no consta el registro de conexión a la empresa y el fichaje la mañana que la persona trabajadora sufrió el infarto³¹.

En resumen, el principal desafío en el reconocimiento de un accidente laboral en el trabajo a distancia radica en la dificultad para delimitar y demostrar la concurrencia de los dos factores en los que se basa la presunción laboral del artículo 156.3 de la LGSS: el lugar y el tiempo de trabajo. A nivel probatorio, el acuerdo de trabajo a distancia tiene un valor significativo. Sin embargo, su utilidad disminuye cuando se acuerda una cierta flexibilidad en cuanto a ubicación y horario. En estos casos, resulta útil un registro horario que debe ser objetivo, fiable y accesible, y realizado a través de medios digitales, como se plantea en el Anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión³².

1.1.2. Accidente *in itinere*

Como se ha observado, accidente de trabajo es toda lesión corporal que la persona trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena³³.

Y se considera accidente de trabajo el que sufra la persona trabajadora al ir o al volver del lugar de trabajo³⁴. Este concepto es el denominado accidente *in itinere* que se prevé expresamente en la norma y se considera laboral a pesar de no

³¹ La Sentencia argumenta que “no porque el infarto de miocardio tuviera lugar en su domicilio del fallecido, concretamente en el «baño», habría de excluirse la laboralidad (...). En este caso “no puede considerarse que fuera en tiempo de trabajo” porque “el encendido del ordenador a través del cual realizaba su actividad diaria se configuraba como elemento clave a efectos de inicio de su jornada. Dicho inicio se estableció empresarialmente a las 9 horas. No obstante, existía un acuerdo para flexibilizar tal comienzo; podía ser tanto una hora antes, o sea las 8 horas, como una después, es decir tenía de plazo hasta las 10 horas. Su fallecimiento tuvo lugar aproximadamente a las 9,40 horas y por ende aun no estaba obligado a iniciar su jornada”.

³² Las personas trabajadoras deberán registrar su jornada de trabajo de manera personal y directa, tanto al inicio como al final de cada día, incluyendo las interrupciones que afecten a su tiempo de trabajo. La empresa no podrá alterar el contenido del registro.

Para asegurar la autenticidad y trazabilidad de los datos, el sistema debe identificar a la persona trabajadora que lo realiza y cualquier modificación hecha.

Vid artículo: <https://www.uso.es/primer-paso-para-aprobar-la-reduccion-de-jornada-laboral-a-375-horas/>.

³³ Vid artículo 156.1 LGSS.

³⁴ Vid artículo 156.2 apartado a) LGSS.

ocurrir en tiempo y lugar de trabajo. Esta consideración deriva de la necesidad del desplazamiento para ejecutar la prestación de servicios y es uno de los ejemplos más evidentes en el que la lesión se produce a consecuencia del trabajo de conformidad con lo previsto en el artículo 156.1 LGSS³⁵.

El accidente y los daños posteriores no son causados directamente por el desempeño del trabajo, sino por algún factor externo que ocurre mientras la persona trabajadora se traslada hacia o desde su lugar de trabajo³⁶ y, por tanto, con ocasión del trabajo. Así lo ha señalado la doctrina jurisprudencial en tanto que el desplazamiento es obligado por el deber de prestar servicios³⁷.

No obstante, la casuística es inmensa y se ha ido perfilando a lo largo del tiempo con una flexibilización para la consideración de accidente de trabajo a medida que ha avanzado el tiempo, ampliando la interpretación con el paso del tiempo de accidentes de trabajo *in itinere* a supuestos inicialmente excluidos.

En este apartado nos limitaremos a analizar la consideración de accidente *in itinere* en el ámbito del trabajo a distancia. Lo normal es que se reduzcan estos accidentes por la falta de necesidad de desplazamiento, ya que la persona trabajadora se encuentra en un mismo lugar de trabajo.

Ahora bien, habrá que diferenciar las distintas modalidades de trabajo a distancia, en particular, la prestación de servicios híbrida en la que la persona trabajadora se desplaza al centro de trabajo varios días a la semana y también aquella en la que la persona trabajadora, pactado así en el acuerdo de trabajo a distancia, tenga cierta flexibilidad para prestar servicios a distancia en diferentes lugares.

En todo caso, es necesario partir de los requisitos que de manera tradicional³⁸ han configurado el accidente *in itinere*:

- Tipográfico.

³⁵ NAVAS-PAREJO ALONSO, M., “La delimitación del inicio del trayecto en los accidentes de trabajo *in itinere*: el peculiar tratamiento laboral del domicilio del trabajador y su relación con la prevención de riesgos laborales”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, número 11, p. 5. 2012.

³⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V., “Una reflexión crítica sobre el accidente *in itinere*”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, número 5, p.2, 1999.

³⁷ Vid Sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 19 de enero de 2005 (RJ 2005, 2534).

³⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F., *El accidente de trabajo in itinere*, Madrid, Tecnos, 1994.

- Cronológico.
- Mecánico.
- Teleológico.

Dicho de otro modo, podrá ser accidente de trabajo *in itinere* aquel accidente ocurrido en el trayecto habitual entre el domicilio de la persona trabajadora y su lugar de trabajo, en el tiempo inmediatamente posterior o anterior a la entrada o salida de su puesto de trabajo, con un medio de transporte adecuado a fin de recorrer el desplazamiento y siempre que dicho desplazamiento se deba a una motivación laboral³⁹. En cambio, cualquier otro accidente que no cumpla con todos estos requisitos no podrá considerarse un accidente de trabajo, ya que no se establece la relación causa-efecto necesaria.

Al evolucionar como sociedad, estos requisitos se han ido actualizando; los sistemas de prestación de servicios, los medios de transporte, las costumbres, etc. han hecho que se haya ampliado el concepto de accidente *in itinere*⁴⁰, por la doctrina de los tribunales.

En el caso del trabajo a distancia, como en cualquier otro supuesto, habrá que atender a las circunstancias concretas del caso para estimar por los tribunales si estamos o no ante un accidente de trabajo *in itinere*. La certeza la podríamos tener en aquella persona trabajadora en una modalidad híbrida que sufre un accidente de camino al centro de trabajo o en la persona que teletrabaje y se desplace a una reunión con un cliente o a algún lugar que le haya indicado la empresa.

No obstante, en otros casos, podría existir cierta dificultad para calificar en la relación de trabajo a distancia un accidente de trabajo *in itinere*:

- Aquel accidente sufrido por una persona trabajadora a distancia que presta sus servicios en su domicilio, cuando va a llevar a sus hijos al

³⁹ En este sentido la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de febrero de 2011 (RJ 2011, 2736).

⁴⁰ Se ha considerado accidente de trabajo aquel producido durante el desplazamiento por una persona trabajadora a una comida de empresa, así la sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de fecha 26 de diciembre de 2016. También se ha considerado accidente de trabajo el producido durante el desplazamiento al lugar de trabajo mediante patinete eléctrico, sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 12 de junio de 2014.

colegio. En este sentido, LUQUE PARRA⁴¹ considera que si es una desviación habitual debe considerarse, al igual que si el trabajo fuera presencial, accidente de trabajo. No obstante, podríamos considerar que no se da el elemento teológico, pues la finalidad es personal y, por tanto, no podría entenderse como accidente de trabajo⁴².

- Aquel accidente sufrido por una persona trabajadora a distancia durante el desplazamiento desde el domicilio donde habitualmente presta servicios y la vivienda donde reside. Así, un accidente producido en su edificio, pero no en la habitación donde trabaja, siendo imprescindible en este sentido que la persona trabajadora pruebe que dicho desplazamiento era con ocasión del trabajo.
- Aquel accidente sufrido por una persona trabajadora sin un lugar estable en cualquiera de sus desplazamientos. En este caso, sería muy relevante la llevanza adecuada y escrupulosa del registro horario para probar que el accidente ocurrido sea laboral⁴³.

1.2. Enfermedad profesional en el trabajo a distancia

Enfermedad profesional es aquella contraída a consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en una serie de actividades tasadas⁴⁴ y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indiquen para cada enfermedad profesional, de acuerdo con el cuadro del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Por tanto, existen tres requisitos para que exista una enfermedad profesional:

⁴¹ LUQUE PARRA, M.; PEÑA MONCHO, J. y GINÉZ i FABRELLAS, A., "Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral", Pamplona, Aranzadi, pp. 130-140, 2021.

⁴² Se ha considerado accidente de trabajo aquel producido durante una pausa breve, normal y justificada, incluso los desvíos normales como en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de fecha 5 de noviembre de 2019, para llevar a los hijos al colegio. Incluso se ha considerado accidente de trabajo a aquel producido durante el desplazamiento no al propio domicilio de la persona trabajadora sino a casa de sus suegros si este era el patrón habitual de desplazamiento, así la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de diciembre de 2013.

⁴³ ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, Madrid, 2002.

⁴⁴ Según el artículo 157 LGSS "que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional".

- Una relación laboral (aunque también es posible en el trabajo por cuenta propia).
- Una causa- efecto entre la actividad profesional y la enfermedad padecida.
- Que dicha enfermedad esté incluida en el cuadro del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.

Por tanto, al igual que la calificación de un accidente como laboral se ha flexibilizado por los tribunales, la calificación de una enfermedad como profesional es rígida. Si no está incluida en el cuadro anteriormente especificado, no será enfermedad profesional a pesar de que su causa sea de origen laboral⁴⁵ (si podría entenderse como accidente del trabajo en el artículo 156.2 LGSS).

Sin perjuicio de la existencia del debate doctrinal en relación con el carácter hermenéutico o no del cuadro⁴⁶, el hecho de que exista un listado de enfermedades profesionales genera seguridad jurídica al no ser necesario probar el nexo causal, facilitando el diagnóstico en una presunción *iure et de iure*⁴⁷. En contraposición, del igual modo, este sistema de lista, como hemos apuntado, imposibilita considerar como enfermedades profesionales aquellos problemas de salud que, aunque se originen en el trabajo, no estén identificados en el listado. En estos casos, se tratará esa afección no listada como un accidente de trabajo, lo que implica que la persona trabajadora debe demostrar la relación causal entre la enfermedad y su actividad laboral. Además, existe el riesgo de que el listado contemplado en el Real Decreto 1299/2006 se vuelva obsoleto e incompleto con el paso del tiempo, no siendo inmediata la actualización de este.

⁴⁵ IGARTUA MIRÓ, M. T., “La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad respecto a las dolencias derivadas de riesgos psicosociales” *Actividad laboral*, número 22, p. 2694, 2007.

⁴⁶ LEGUA RODRIGO, M. C., La enfermedad profesional, análisis doctrinal, jurisprudencial del RD 1299/2006 y su clasificación por actividades, Albacete, *Bomarzo*, pp. 223- 235, 2022.

⁴⁷ Lo que implica que una presunción no admite prueba en contrario. En otras palabras, cuando se establece una presunción *iure et de iure*, se considera que el hecho presumido es verdadero de manera absoluta y no se permite aportar evidencia para refutarlo. Vid *in extenso*, BARCELÓN COBEDO, S. “El valor de la presunción del art. 116 de la Ley General de la Seguridad Social”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, número 19, 2011.

En este último sentido, IGUARTÚA MIRÓ⁴⁸ señala que en el Real Decreto 1299/2006 predominan las enfermedades ligadas a los procesos industriales y se olvida de otras actividades y dolencias como las psicosociales⁴⁹, tan predominantes en el trabajo a distancia. De hecho, en el trabajo a distancia podrían tener cabida las enfermedades profesionales relacionadas con posturas forzadas y movimientos reiterados (enfermedades profesionales causadas por agentes físicos)⁵⁰. Pero, en este cuadro no se recogen enfermedades profesionales por riesgos psicosociales que es uno que pudiera ser “común” en el teletrabajo. Por ello, la doctrina reclama la actualización del listado de forma que tenga en consideración otras formas de prestación de servicios como el trabajo a distancia⁵¹. Incluso hay autores que solicitan un sistema híbrido⁵² en el que existe una lista, pero la misma se encuentre abierta, permitiendo considerar otras patologías debido a los cambios en el mercado laboral y a los avances en el campo médico⁵³.

En cualquier caso, hasta su inclusión en el cuadro de otras enfermedades profesionales, estas deberán protegerse como accidentes de trabajo. Así se hará con el estrés o tecnoestrés, siempre que esté derivado de la realización del trabajo, es decir, que exista una causa-efecto directa y exclusiva con respecto al trabajo ejecutado⁵⁴. De tal modo, no será accidente de trabajo el

⁴⁸ IGARTUA MIRÓ, M. T., “La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad respecto a las dolencias derivadas de riesgos psicosociales”, *op. cit.* p. 2696.

⁴⁹ En la Recomendación de la OIT número 194 sobre la lista de enfermedades profesionales y el registro y notificación de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de 2002, revisada en 2010 se incluyen los trastornos mentales y del comportamiento. También la OMS ha asociado el síndrome del burnout al trabajo.

Vid <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>.

⁵⁰ Por ejemplo, los movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión. Trabajos que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, aunque no parecen los trabajos con pantallas de visualización.

⁵¹ CERVILLA GARZÓN, M.J. y JOVER RAMÍREZ, C., “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *op. cit.* p. 28.

⁵² En la normativa francesa, *Code de la Sécurité Sociale*, se prevé la posibilidad de reconocer una dolencia como enfermedad profesional a pesar de no estar en el cuadro de la norma francesa siempre que tenga origen en el trabajo, artículo L.461- 1 “Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime”.

⁵³ LEGUA RODRIGO, M. C., La enfermedad profesional, análisis doctrinal, jurisprudencial del RD 1299/2006 y su clasificación por actividades”, p. 25, *op. cit.*

⁵⁴ CHACARTEGUI JÁVEGA, C., “El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia”, Albacete, *Bommarzo*, p.60, 2007, lo denomina “enfermedad del trabajo”, entre otros, concepto entre accidente de trabajo y enfermedad profesional.

estrés derivado del trabajo a distancia si solo el trabajo a distancia es uno de los motivos por los que pudo derivar la dolencia, pero no el único motivo⁵⁵.

No será sencillo acreditar la causa directa entre el trabajo y la afección psicosocial en el trabajo a distancia, pues estas dolencias psicosociales derivadas del trabajo a distancia suelen ser resultado de un proceso lento y progresivo. En este sentido, será necesaria la acción, o al menos la matización legislativa o jurisprudencial, en cuanto a la exigencia del requisito de causalidad directa en el trabajo a distancia ya que, en cuanto a las lesiones psicosociales, es recomendable la flexibilidad en la interpretación de que la enfermedad pueda derivar del trabajo, no de manera exclusiva y excluyente para que se considere accidente de trabajo.

2. Necesario control y cumplimiento de las medidas preventivas

La empresa debe cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales velando por la seguridad y salud de las personas trabajadoras de conformidad con el ya mencionado artículo 14 LPRL. Para ello habrá de controlar el tiempo de trabajo con el fiel registro de jornada y, adoptar todas aquellas medidas preventivas que se hayan previsto para corregir o atenuar los posibles riesgos detectados en materia de seguridad y salud, lo que redundará en el cuidado y protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Para ello, se sigue un criterio de razonabilidad técnica en el sentido del Convenio de la OIT número 155⁵⁶ cuando dispone que la empresa debe garantizar los lugares de trabajo, medios, equipos y procesos de producción en tanto sea razonable y factible.

De tal modo, el artículo 42 LPRL⁵⁷ reconoce la posibilidad de que la empresa pueda ser sancionada si incumple una obligación en materia de prevención de

⁵⁵ La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, de fecha 26 de mayo de 2020, rec. 1300/2019, considera contingencia profesional la patología ansioso-depresiva de la persona trabajadora al constatare que el trabajo ha sido el único factor que ha influido, de manera exclusiva y excluyente, en el origen del trastorno.

⁵⁶ Vid C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) en concreto artículos 4, 12,13 y 16.

⁵⁷ El apartado 1 del artículo 42 LPRL dispone que: “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

riesgos laborales, con responsabilidades de diferente naturaleza y alcance⁵⁸. Por otra parte, el mismo artículo 14 LPRL no impide la exigencia de responsabilidades a otras personas con competencia en materia de prevención de riesgos laborales tales como técnicos de prevención⁵⁹.

Además, el deber *in vigilando*⁶⁰ de la empresa puede que no impida que el incumplimiento de la normativa por parte de la persona trabajadora sea suficiente para impedir la responsabilidad empresarial, con una dificultad añadida en el ámbito de trabajo a distancia que abordaremos a continuación⁶¹.

2.1. Responsabilidades de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales

El artículo 42.1 LPRL señala que existen tres tipos de responsabilidades en las que puede incurrir la empresa en el caso de incumplimiento de alguna obligación en materia de prevención de riesgos laborales:

- Responsabilidad penal⁶²
- Responsabilidad civil⁶³
- Responsabilidad administrativa⁶⁴
- Al que ha de añadirse un cuarto: el recargo de prestaciones⁶⁵ (este último no se cita expresamente en el precepto citado, no viene en la LGSS).

⁵⁸ MERCADER UGUINA, J. R., “El sistema de responsabilidad empresarial es el resultado del aluvión de normas del Derecho de daños, del Derecho de seguros, del Derecho administrativo sancionador, del Derecho de la prevención de riesgos, que, sumadas al Derecho de la Seguridad Social, dan como resultado un producto normativo heterogéneo” en *Indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo. Seguridad Social y derecho de daños*, La Ley, Madrid, p.51, 2001.

⁵⁹ *In extenso*, GARCÍA GONZÁLEZ, G., “La obligación empresarial de organizar la prevención de riesgos laborales: controversias aplicativas e interpretativas”, *Anuario jurídico y económico escorialense*, número 54, 2021.

⁶⁰ No es razonable la supervisión continua y en tiempo real de lo que cada persona trabajadora hace en cada momento, así la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2019.

⁶¹ *In extenso*, VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., “Aseguramiento y protección social de los riesgos profesionales. Análisis a la luz de la responsabilidad empresarial en materia preventiva”, Bomarzo, Albacete, 2012.

⁶² Vid artículo 316 del Código Penal.

⁶³ Vid artículo 1101 del Código Civil.

⁶⁴ Vid Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales de la LISOS.

⁶⁵ Vid artículo 164 LGSS.

La doctrina ha diferenciado entre un subsistema punitivo y un subsistema reparador. El primero comprendería la responsabilidad penal y administrativa, y el segundo, la responsabilidad civil y el recargo de prestaciones⁶⁶.

El subsistema punitivo se activaría por la simple inobservancia de la empresa de alguna obligación en materia de prevención de riesgos laborales, independientemente si se ha generado daños a la persona trabajadora afectada por el incumplimiento empresarial⁶⁷. Por el contrario, el subsistema reparador se activaría solo cuando existan lesiones susceptibles de ser reparadas originadas por el incumplimiento empresarial. El régimen reparador busca no solo la sanción sino la reparación del daño causado.

En cuanto al segundo subsistema, una lesión causada por un incumplimiento preventivo, la tutela proteccionista y reparadora concede a la persona trabajadora las prestaciones del sistema de Seguridad Social correspondientes a la contingencia profesional con independencia de la culpa de la empresa. No obstante, de evidenciarse que el daño fue provocado por culpa o negligencia de la empresa, intervendrá otra tutela reparadora complementando la primera, con nuestro sistema de Seguridad Social⁶⁸ y, por tanto, se activará el recargo de prestaciones, que algún autor ha comentado que tiene doble naturaleza jurídica (punitiva y reparadora).

Efectivamente, los cuatro tipos de responsabilidades pueden ser compatibles, aunque en caso de que concurrieran la penal y administrativa habría que considerar el principio *non bis in idem*. Este principio prohíbe que una persona sea juzgada o sancionada más de una vez por el mismo hecho⁶⁹ (aunque si en

⁶⁶ MONTOYA MELGAR, A., "Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 54, p. 307, 2004.

⁶⁷ ALFONSO MELLADO, C.L., "Manifestaciones de la responsabilidad empresarial en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" VV.AA. *La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral*, Bomarzo, Albacete, pp. 16-23, 2007, considera que son responsabilidades derivadas de la conducta de la empresa y no de los resultados lesivos que pudieran producirse.

⁶⁸ Vid Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de octubre de 2001 (RJ 2001,1424).

⁶⁹ El artículo 3.1 LISOS prohíbe que un mismo hecho, cometido por la misma persona y dando origen a una infracción de misma naturaleza, sea sancionado por el orden administrativo y al mismo tiempo por el orden penal. En concreto: "No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento", exigiéndose la triple identidad en las sentencias más recientes STS 19 de enero de 2021, aunque no siempre la jurisprudencia ha ido en esta línea (STS 25 de diciembre de 2015).

el ámbito penal no se apreciase delito, se podría reactivar el ámbito administrativo).

En el caso de un mismo incumplimiento preventivo, podría imponerse a la empresa el pago de un recargo de prestaciones, también una indemnización civil por daños y perjuicios causados, además de una sanción administrativa o penal. En todo caso, el ordenamiento laboral y penal han de ir de la mano y deben regir tres reglas principalmente⁷⁰:

- Regla de la alternancia: no cabe sanción administrativa si la jurisdicción penal declara la existencia de delito.
- Regla de subsidiariedad: solo habrá sanción administrativa en tanto el hecho punible no resulte castigado por el orden penal
- Regla de la subordinación del orden administrativo con respecto al penal, de conformidad con el artículo 3.2 LISOS.

Ahora bien, en caso de incumplimiento preventivo no tiene por qué activarse las cuatro responsabilidades. Si no hay daño, no se generará la tutela reparadora.

2.1.1. Especial consideración a la responsabilidad administrativa

Adentrándonos en el orden administrativo, debemos acudir a los artículos 11, 12 y 13 de la LISOS dedicados a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales y que distingue los incumplimientos leves, graves y muy graves.

En el marco del trabajo a distancia⁷¹, atendiendo a la LISOS, podríamos indicar que los siguientes incumplimientos serían leves⁷²:

- La falta de limpieza del lugar de trabajo, entendiendo que debería ser la zona habilitada para la prestación de servicios.
- No comunicar, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, los accidentes de trabajo ocurridos

⁷⁰ *In extenso*, CASAS BAAMONDE, E., "Derecho público y salud laboral: el régimen jurídico sancionador", *Derecho y Salud*, volumen 4, 1996.

⁷¹ TORRES GARCÍA, B. "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo", pp.551 y 552, *op. cit.*

⁷² Vid artículo 11 de la LISOS.

y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

- Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave.
- Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Como incumplimientos graves, en el marco del trabajo a distancia, podríamos destacar de conformidad con la LISOS⁷³:

- Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención.
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones.
- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras a distancia o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- No comunicar en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales; o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de las personas trabajadoras a distancia.
- Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos; o no realizar el seguimiento de esta.
- No considerar las características personales de la persona trabajadora para adscribirlo al puesto de trabajo a distancia

⁷³ Vid artículo 11 de la LISOS.

- El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a las personas trabajadoras a distancia acerca de los riesgos del puesto de trabajo.
- No adoptar las medidas previstas en materia de primeros auxilios o emergencia, si bien hay que considerar la dificultad en el trabajo a distancia.
- El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Y en cuanto a los incumplimientos muy graves, podríamos destacar en el trabajo a distancia⁷⁴:

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras a distancia durante los períodos de embarazo y lactancia.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores que trabajen a distancia, como podría ser incumpliendo la jornada máxima del cincuenta por ciento a realizar en esta modalidad.
- Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a distancia.

Además, la empresa podrá ser sancionada cuando se incumplan los artículos 14 y 18 de la Ley 10/2021 sobre el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital de conformidad con el artículo 7.5 LISOS y, por tanto, siendo una infracción grave⁷⁵.

2.1.2. Especial consideración al recargo de prestaciones

Tanto la responsabilidad civil como el recargo de prestaciones es un complemento a la tutela reparadora a fin de mejorar la situación de la persona que sufre el accidente o enfermedad profesional.

⁷⁴ Vid artículo 12 de la LISOS.

⁷⁵ Que podrá sancionarse con multa de entre 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros, de conformidad con el artículo 40 apartado 1 b) LISOS.

El artículo 164 LSS admite la opción de incrementar las prestaciones económicas percibidas por la persona trabajadora entre un 30 por ciento y un 50 por ciento, según la gravedad del incumplimiento⁷⁶.

No obstante, para que se estime esta responsabilidad complementaria⁷⁷ será necesaria la existencia de:

- Un daño.
- Una conexión causa- efecto entre el daño y el incumplimiento empresarial.
- La culpa o dolo de la empresa.

En cuanto al último elemento, se ha ido flexibilizando no siendo necesaria una verdadera intencionalidad, sino que la misma se presupone por el incumplimiento del deber de diligencia debida. Este último es un concepto indeterminado⁷⁸ cuyo alcance variará según el caso concreto, pero que implica, en todo caso, la adopción de los medios de protección previstos por la norma y la prohibición de prácticas peligrosas⁷⁹.

La empresa deberá probar que adoptó las medidas preventivas y que obró con la diligencia debida, para que el daño no le sea imputable⁸⁰.

Por otro lado, es posible que las responsabilidades compensatorias no se estimen si estamos ante un caso fortuito, fuerza mayor o imprudencia temeraria de la persona trabajadora⁸¹, dando lugar a la ruptura del nexo causal entre la lesión y el incumplimiento⁸².

⁷⁶ MOLINA NAVARRETE, C., “Otra vez a vueltas con el problema de la configuración de riesgos: la nueva modernidad de una institución jurídica clásica”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, Civitas, número 790, p. 806-825, 1996.

⁷⁷ *In extenso*, MONEREO PÉREZ, J.L., “El recargo de prestaciones: la responsabilidad en los supuestos de pluralidad de empresarios” en VV.AA. *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al profesor Santiago González Ortega*, 2022.

⁷⁸ CALVO GALLEGO, F.J. señala que la diligencia deber ser “objetiva, máxima y técnica”, en “Responsabilidad civil y orden jurisdiccional competente: ¿el final de una prolongada discusión? Comentario a la SSTs de 11 de febrero (RJ 2000,673) 6 (RJ 2000, 3104) y 26 de mayo (RJ 2000, 3497)”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, número 4913, p. 9, 2000.

⁷⁹ *In extenso*, MERCADER UGUINA, J. R. “Indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo”. *Seguridad Social y derecho de daños*, La Ley, Madrid, 2001.

⁸⁰ IGUARTÚA MIRÓ, M.T. “Sistema de prevención de riesgos laborales”, Tecnos, Madrid, p. 422-443, 2020.

⁸¹ Vid Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 28 de febrero de 2019 en el caso de un comportamiento temerario que excluye el recargo de prestaciones.

⁸² Recordemos el artículo 156.4 LGSS que excluye estos supuestos para la consideración de accidente de trabajo.

En el marco del trabajo a distancia podría observarse una situación de imprudencia temeraria de la persona trabajadora cuando esta desobedeciera las instrucciones de la empresa para colaborar en la autoevaluación y, con ello, exponerse por su incumplimiento, a una situación peligrosa. Ahora bien, podrían darse situaciones de conductas imprudentes que no excluyeran la responsabilidad de la empresa. En tales casos, podría existir una compensación y modularse las responsabilidades. La persona trabajadora tiene un papel muy importante en el trabajo a distancia y depende de ella:

- Los resultados de la autoevaluación, al identificar las condiciones potencialmente peligrosas.
- La inspección del lugar de trabajo, pues es necesaria su autorización para el acceso al lugar de trabajo en este sentido.
- La implantación y supervisión de las medidas preventivas.
- La utilización correcta de los equipos.
- La veracidad de los datos introducidos en el sistema de registro horario.
- La eficacia de los protocolos ante incidencias acaecidas, al ser la persona trabajadora a distancia la que deba informar, lo antes posible, de cualquier situación que se produzca.

Todo ello puede afectar a la valoración de las responsabilidades en el marco de la siniestralidad laboral.

En este sentido, la doctrina señala que la persona trabajadora distancia es una persona colaboradora necesaria de la empresa. No obstante, este deber de colaboración de la persona trabajadora no excluye la responsabilidad de la empresa, pues es esta la principal responsable ante un incumplimiento preventivo. De hecho, en la Ley 10/2021 no se menciona este principio de colaboración ni se prevé que la no colaboración de la persona trabajadora pueda modular la responsabilidad de la empresa ni tampoco la LISOS⁸³.

A pesar de la falta de previsión normativa, la doctrina entiende que la conducta de la persona trabajadora debe modular la responsabilidad de la empresa, lo que

⁸³ El artículo 39.3 LISOS no señala como criterio de graduación la falta de cooperación de la persona trabajadora.

compartimos⁸⁴. Una actitud temeraria de la persona trabajadora, dado su papel en el trabajo a distancia para una adecuada evaluación de riesgos, debe suponer, al menos, una reducción de la responsabilidad de la empresa, especialmente si la colaboración necesaria entre ambas partes de la relación laboral ha sido deficiente por parte de la persona trabajadora. Es comprensible que, ante la propuesta de un recargo de prestaciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la empresa realice las alegaciones oportunas intentando la exclusión de su responsabilidad, especialmente si la persona trabajadora ha reportado algún incidente y, a pesar de ello, no ha autorizado a la empresa a una inspección del lugar, originándose posteriormente un accidente. Accidente que la empresa no ha podido establecer medidas para evitarlo a causa del comportamiento de la propia persona trabajadora.

En todo caso, la empresa deberá cumplir de manera diligente con el resto de los deberes en materia de prevención, entre ellos, la dotación de los medios para identificar los factores de riesgos por parte de la persona trabajadora y la información y formación necesarias que debe proporcionar a la persona trabajadora⁸⁵.

⁸⁴ MELLA MÉNDEZ, L., "La seguridad y la salud en el trabajo", VV.AA. *Trabajo a distancia y teletrabajo*, pp. 171-208, 2015.

⁸⁵ TORRES GARCÍA, B., La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo, pp.569 y 570, *op. cit.*