

NEWSLABOUR

NEWSLETTER DEL DEPARTAMENTO LABORAL DE RSM SPAIN



Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

En el último mes, varias han sido las novedades que han sucedido en materia de derecho laboral, y como siempre, [#NewsLabour](#) recoge tanto las sentencias más relevantes, como aspectos prácticos del día a día y análisis de asuntos.

En esta edición trataremos Sentencias de gran interés, como la dictada por el Tribunal Constitucional sobre las cámaras de videovigilancia, pero también abordaremos en varias entradas una materia que día a día sigue desarrollándose: el teletrabajo.

Por un lado analizamos la Sentencia de la Audiencia Nacional sobre la posibilidad de recuperar los días de teletrabajo no disfrutados por los trabajadores, y por otro, en nuestro Consejo del Mes trataremos los riesgos en materia de prevención de riesgos laborales para el empresario durante la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores.

¡Y siempre a vuestra disposición!

EN ESTE NÚMERO

☐ **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

☐ **Derecho Práctico**

¿Es lícito el control a los trabajadores mediante sistemas de videovigilancia con fines disciplinarios?

☐ **Asunto del mes**

La AN es clara: se pueden recuperar los días de teletrabajo "perdidos" por razones empresariales y existe obligatoriedad para las empresas de compensar los gastos derivados del teletrabajo. SAN 10-11-22.

☐ **Sentencia del mes**

La garantía de indemnidad y su extensión a las reclamaciones internas presentadas por los empleados en la empresa

☐ **Consejo del mes**

En mi empresa hay varios empleados que prestan servicios en régimen de teletrabajo. Al respecto, ¿Qué ocurre si mi empleado sufre un accidente mientras se encuentra prestando servicios en su domicilio particular? ¿Estoy asumiendo algún riesgo como empleador?



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Roberto Villon
rvillon@rsm.es

› Tribunales en corto ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Roberto Villon

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 7 de julio de 2022: ¿Despido por ver partido de fútbol en horario laboral?

Sentencia interesante ahora en tiempos del Mundial de fútbol. Ante la Sala se plantea el supuesto de despido realizado a un trabajador que extendió su hora de descanso 15 minutos para ver un partido de fútbol. El TSJ, al igual que el JS, estima que el despido se debe de considerar como improcedente, ya que dicha conducta del trabajador, aunque reprochable, no resultó en perjuicio de la empresa, ya que, por un lado, ello solo abarcó una pequeña fracción de su jornada, y por otro, tampoco se observó que producto de esta conducta el trabajador no llevase a cabo la totalidad de sus tareas asignadas. Por ello, la conducta del trabajador entiende el TSJ, debió conllevar a otras sanciones menos lesivas.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 9 de septiembre de 2022: ¿Son los servicios de prevención ajeno responsables solidarios del pago del recargo?

El TSJ de Aragón recuerda que, en materia de normativa aplicable en materia de responsabilidad de prestaciones, no puede ser imputable ninguna responsabilidad en el pago a aquellas empresas que no han participado en el proceso productivo de las que derivan estas. En este sentido no hay cabida extender dicho pago a entidades que asumen la planificación de la acción preventiva, así como tampoco a los fabricantes, o instaladores, entre otros, siendo el sujeto infractor el que participa en el proceso productivo. A su vez, recuerda el TSJ que es la jurisdicción civil la competente para resolver cuestiones sobre responsabilidades entre la empresa infractora y la encargada de la prevención.

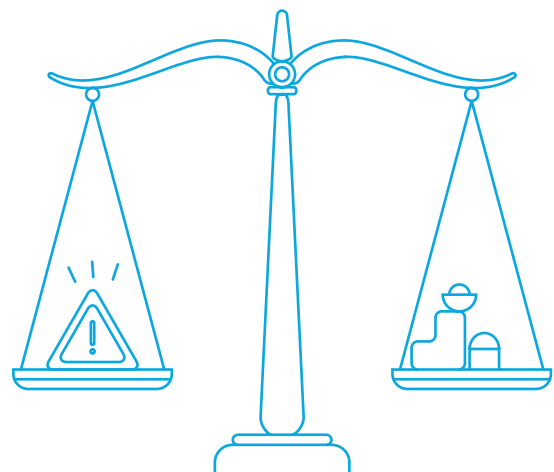
Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de noviembre de 2022: Sobre el computo de trabajadores a la hora de determinar el número de representantes a elegir.

El Supremo se pronuncia respecto a la forma de determinar la plantilla real de una empresa, en el momento de designar el número de delegados sindicales. En este sentido, el TS estima que deberá computarse los días trabajados por

todos los trabajadores durante el año anterior a la convocatoria, tanto los que mantengan su contrato en vigor a fecha de inicio del preaviso electoral, como también los de los temporales cuyo contrato ya había finalizado al momento de la convocatoria, computándose como un trabajador más por cada doscientos días trabajados o fracción de dicho número. La sentencia mantiene que este razonamiento es válido tanto para determinar el número de delegados sindicales, como también para los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre: ¿Es procedente el despido de trabajador por delito cometido fuera de la jornada laboral?

El TS precisa que no es cierto que el despido disciplinario se pueda ceñir únicamente a incumplimientos contractuales producidos en el tiempo y lugar de trabajo. En este sentido declara procedente el despido de un vigilante de seguridad el cual, debido a la comisión de un delito, perdió su habilitación profesional. Ello resulta de interés cuando se tiene en cuenta que, a pesar de que dicha pérdida de habilitación profesional está prevista como falta grave en el Convenio Colectivo, tipificación que puede conllevar a la reubicación del trabajador, o en su caso, la suspensión del contrato. ■





Marta Rico
mrico@rsm.es

›Derecho Práctico

¿Es lícito el control a los trabajadores mediante sistemas de videovigilancia con fines disciplinarios?

Marta Rico

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado recientemente sobre la materia en la Sentencia del Pleno de 29 de septiembre de 2022, estimando el recurso de amparo interpuesto por una empresa frente a una sentencia del TSJ del País Vasco que declaró improcedente el despido de un trabajador al entender que el medio de prueba utilizado, las imágenes grabadas por las cámaras de seguridad de la empresa, fue ilícito, por no haberse constatado que el trabajador hubiera sido informado del tratamiento de esos datos para uso disciplinario, lo que invalidaba su utilización como medio de prueba, declarando, sin embargo, el TC que ha sido vulnerado el derecho fundamental de la empresa a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes y a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 CE). Se trataba de un supuesto en que la empresa, ante un hecho que se calificó de irregular por la dirección, procedió a examinar las cámaras de seguridad instaladas en los lugares de atención al público, verificándose que se había cometido una conducta ilícita por parte de uno de los trabajadores, lo que motivó su despido disciplinario por este motivo, utilizando, la empresa, como prueba del hecho infractor la grabación de las cámaras de seguridad.

El TC analiza en la sentencia si la instalación del sistema y su uso con fines disciplinarios se ajustó o no a la normativa sobre protección de datos y, si así fue, valorar su posible repercusión desde la perspectiva del derecho a la intimidad del trabajador, para razonar así sobre la licitud o ilicitud de la prueba y, en consecuencia, sobre la vulneración o no del derecho a la tutela judicial efectiva.

¿Vulnera el derecho a la protección de los datos personales del trabajador la instalación de sistemas de videovigilancia con fines de control laboral?

Por lo que se refiere a la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral, el TC manifiesta que, si bien corresponde el deber de la empresa de informar a sus trabajadores de forma previa, expresa, clara y concisa, sin embargo la *Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y*

garantía de los derechos digitales permite que, en caso de flagrancia de una conducta ilícita, el deber de información se tenga por efectuado mediante la colocación en lugar visible de un distintivo que advierta sobre la existencia del sistema, lo que el TC entiende que sí sucedía en el supuesto enjuiciado, resultando, por tanto, válida para el TC la utilización de las imágenes captadas para verificar una conducta ilícita cometida por un trabajador.

¿Vulnera el derecho a la intimidad del trabajador la instalación de sistemas de videovigilancia con fines de control laboral?

El TC afirma que en el caso enjuiciado, la instalación del sistema de videovigilancia y la consiguiente utilización de las imágenes captadas resultaba una medida **justificada** (sospechas indiciarias de una conducta irregular del trabajador), **idónea** (constatación de la eventual ilicitud de la conducta), **necesaria** (para acreditar la infracción laboral) y **proporcionada** (debido a que las cámaras estaban instaladas en zonas de trabajo abiertas a la atención del público) y, por ello, al cumplirse este juicio de ponderación, descarta que se haya producido una lesión del derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE.

En conclusión, el TC declara la licitud de la prueba de la grabación de las cámaras de seguridad por entender que para su obtención no se ha vulnerado el derecho a la protección de datos del trabajador ni su derecho a la intimidad.

El voto particular de la sentencia del TC.

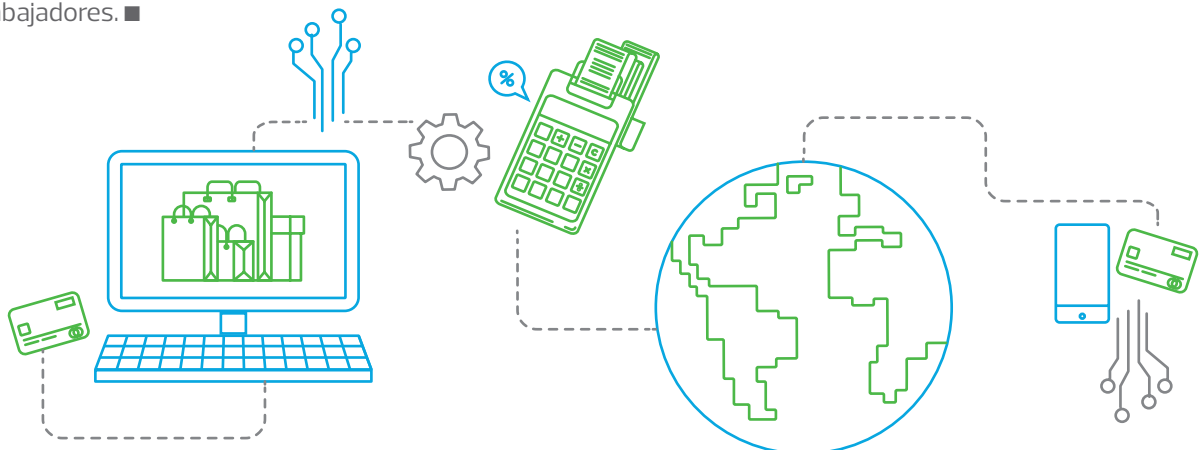
No obstante, mención expresa merece el voto particular formulado por cinco magistrados del Pleno respecto de la sentencia analizada, que sí entienden vulnerado el derecho a la protección de datos del trabajador, al concluir que este sistema de control ya había sido utilizado por el empleador cinco años antes para el despido de otro trabajador sin que se hubiera procedido a regularizar la anomalía consistente en la carencia de información a los empleados de la utilización del sistema de videovigilancia también para el control de su actividad, como exige la *Ley Orgánica 3/2018 de 5*



de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y que, por tanto, la empresa se atribuyó medios y facultades que el ordenamiento jurídico solo ha previsto de forma excepcional, y que en modo alguno pueden servir para omitir los deberes que frente a los derechos fundamentales competen a la empresa.

Conclusión acerca de la tendencia jurisprudencial en la materia.

El amplio voto particular de los magistrados de la Sala, contrario a otorgar de legitimidad a la prueba videográfica obtenida por la empresa, nos lleva a pensar que ésta seguirá siendo cuestión no pacífica en los tribunales y, por tanto, si la empresa precisa ampararse en este tipo de pruebas con fines disciplinarios, debería darse fiel cumplimiento a la normativa vigente en materia de protección de datos, en especial el deber de información a los trabajadores. ■





›Asunto del mes

La AN es clara: se pueden recuperar los días de teletrabajo “perdidos” por razones empresariales y existe obligatoriedad para las empresas de compensar los gastos derivados del teletrabajo. SAN 10-11-22.

Lara Conde

Como es ya conocido por todos, el trabajo a distancia es aquel que se realiza fuera de los centros habituales de la empresa y el teletrabajo es una subespecie de éste que implica que la prestación de servicios a distancia se lleve a cabo con nuevas tecnologías.

Con el objeto de establecer un marco normativo para esta modalidad de trabajo, en julio de 2021, se publicó la Ley 10/2021 de trabajo a distancia (“LTD”), en la que se normatizaba de forma detallada el trabajo a distancia o teletrabajo, estableciéndose una serie de obligaciones y derechos tanto para los empresarios como para los trabajadores.

Ley que se presumía necesaria ya que el teletrabajo ha sido cada vez más demandado por los trabajadores tras haberse convertido en la forma habitual de prestar servicios durante la pandemia como medida de contención contra el Covid-19. Y es que esta modalidad permite compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad de los trabajadores y las empresas, por ello se ha extendido en muchas de ellas hasta establecerse como una forma de organización del trabajo común y habitual.

Ahora bien, el teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa y debe ser consensuado entre ambos. Asimismo, en los acuerdos individuales o colectivos que se lleven a cabo a este respecto se puede determinar qué puestos/funciones se pueden prestar a distancia, así como una jornada mínima presencial. ¿Puede la Empresa fijar los días concretos de teletrabajo y cambiártelos por razones organizativas/productivas? ¿Podrías recuperar el día de teletrabajo modificado?

Por otro lado, una de las ventajas destacables del teletrabajo es la reducción de costes en las oficinas y el ahorro de costes en los desplazamientos. Sin embargo, genera costes de luz, agua, acodamiento de espacio/equipos de trabajo etc., que han generado conflictos entre trabajadores y empresarios. ¿Quién debe soportar estos gastos?

La AN da respuesta en la sentencia analizada a continuación.

¿Qué sucede en este caso concreto?

La AN resuelve un conflicto colectivo por el que se pretende la nulidad de diferentes cláusulas del Acuerdo Colectivo sobre teletrabajo instaurado en la Empresa.

Aunque se impugnan varias cláusulas del Acuerdo, me centraré en dos de ellas, la que se refiere a (i) la posibilidad de establecer por parte de la empresa el porcentaje de teletrabajo, los días concretos en los que el trabajador puede disfrutar del mismo y de modificar dichos días en caso de necesidades organizativas y (ii) la relativa a la dotación de equipos y compensación de gastos derivados del teletrabajo.

Pues bien, el conflicto surge en relación con una cláusula en la que se otorga poder a la empresa para fijar los días concretos de teletrabajo y para modificarlos, previo aviso suficiente, por necesidades organizativas, y se establece la imposibilidad de recuperar los días de teletrabajo “perdidos”. Así como, por la regulación de una cláusula en la que se niega la compensación de los gastos surgidos por la prestación de servicios a distancia.

¿Qué resuelve la AN?

En relación con la cláusula relativa al régimen de teletrabajo, la AN falla que el hecho de que sea el Manager correspondiente el que determine en concreto los días específicos que han de acudir al trabajo presencial no desvirtúa el acuerdo de voluntades, teniendo en cuenta que la presencialidad debe conjugarse con las necesidades organizativas de la empresa.

Ahora bien, el hecho de que los días en que el trabajador deba acudir a trabajar presencialmente cuando le correspondería teletrabajar, sin que dicho día de teletrabajo pueda ser compensado o sustituido por otro, sí que produce una vulneración del art. 8 de la LTD, pues dicho precepto exige que las modificaciones de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a



distancia se realicen mediante acuerdo, declarando, por ello, nulo el último apartado de la referida cláusula.

Por tanto, las Empresas pueden elegir qué días teletrabajan sus empleados, pero, si una vez pactados, modifican los días de teletrabajo por razones empresariales, no le pueden negar al trabajador la recuperación de ese día de teletrabajo.

En cuanto a la cláusula relativa a los gastos, la AN refiere que la dicción literal del art. 12 de la LTD es clara, los empleados tienen derecho a la dotación y mantenimiento de los equipos necesarios para el desarrollo de su actividad, así como a la compensación y abono de los gastos vinculados a la prestación servicios, pudiéndose regular en Acuerdo Colectivo los términos en los que se dotará al trabajador de los equipos necesarios y el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos, pero no su negativa. Por ello, chocando frontalmente la citada cláusula con la normativa al respecto, declara su nulidad.

En definitiva, es obligatorio para las empresas asumir los gastos derivados del teletrabajo.

Conclusiones

Los motivos que ofrece la AN para declarar la nulidad de las referidas cláusulas tienen una base legal clara, la LTD, por ello, tanto empresas como trabajadores deben atender a lo establecido en la misma en lo que a teletrabajo se refiere.

Y es que, a pesar de la posibilidad del alcance de un acuerdo "libre" en numerosas cuestiones relativas al teletrabajo, hay aspectos regulados específicamente que no pueden ser vulnerados mediante estos acuerdos.

¿Tienes un acuerdo de teletrabajo en tu empresa y quieres revisar si se ajusta a la legalidad? o ¿quieres implantar un nuevo acuerdo de teletrabajo y necesitas asesoramiento? No dudes en contactar conmigo, el Departamento de Laboral de RSM Spain tiene las claves para que ese acuerdo responda a tus necesidades cumpliendo la normativa. ■



› Sentencia del mes

La garantía de indemnidad y su extensión a las reclamaciones internas presentadas por los empleados en la empresa

Carlos Díaz

Uno de los derechos o garantías por antonomasia reconocidas a los trabajadores por parte del legislador en el ámbito jurídico-laboral es la garantía de indemnidad, normalmente definida como el derecho de todo trabajador a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado a la misma cualquier derecho relacionado con sus condiciones laborales, encontrando su origen en el artículo 24 de la Constitución Española, que regula el derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

La consecuencia, en su caso, de toda actuación empresarial en una suerte de venganza dirigida contra cualquier persona trabajadora, será su nulidad. En el caso de despido producido en estas circunstancias, este será declarado nulo por vulneración del citado artículo 24 de nuestra Constitución.

Si bien es cierto que la garantía de indemnidad carece de una definición legalmente determinada, nuestros tribunales sí que se han encargado de precisar este tan importante concepto. Por ejemplo, así lo ha hecho el Tribunal Supremo en su Sentencia de 24-6-2020, quien consideró que *“que la garantía de indemnidad consiste en que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza, toda vez que el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) no se satisface sólo mediante la actuación de jueces y tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad”*.

Ahora bien, las quejas internas presentadas por los trabajadores en la empresa, ¿se consideran suficientes para proteger al trabajador frente a un posible despido en su vertiente de indemnidad?

La realidad de las cosas es que, hasta hace bien poco, la garantía de indemnidad no se extendía a las quejas internas presentadas en el ámbito privado de la empresa. Al menos, como norma general.

Por ejemplo, aquellas quejas o manifestaciones contrarias a determinados derechos o situaciones

laborales en los que pueda verse inmerso el trabajador en su empresa, o aquellos escenarios en los que la persona trabajadora pueda efectuar cualquier tipo de reclamación cuya única finalidad sea, precisamente, obtener esa protección frente al empresario, han sido situaciones que no han activado la garantía de indemnidad.

Sin embargo, esta situación pueda dar un giro de 180 grados, tras la publicación de la Ley 15/2022, de 12 de junio, integral ara la igualdad de trato y la no discriminación. Y es que, su artículo 6.6, se ha encargado de precisar que se entenderá por represalia ***“cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto”***.

La introducción de esta novedad genera un impacto notable en cuanto a las consecuencias que puedan derivarse frente a un eventual despido, concretamente en aquellos casos en los que un trabajador haya podido presentar una queja interna frente a la empresa en los días, semanas y quizás meses anteriores a la comunicación del cese, pues ahora, la posibilidad de que dicho despido sea nulo aumenta al ser expresamente reconocida la queja como represalia, en este caso, empresarial.

Reciente Sentencia del Tribunal Supremo, aun pendiente de publicación oficial

Recientemente, se ha publicado una entrada en la página web oficial del Consejo General del Poder Judicial, cuyo titular reza *“El Tribunal Supremo declara nulo el despido de un trabajador un día después de hacer una reclamación interna por falta de pago del exceso de jornada”*.

A expensas de la publicación íntegra del texto de la resolución, la breve información del supuesto de hecho a la que ha podido tener acceso RSM, está relacionada con



Carlos Díaz
cdiaz@rsm.es

el cese disciplinario de un trabajador que fue despedido justo al día siguiente de manifestar su disconformidad con el impago de las horas extraordinarias. La empresa alegó como causa de despido una disminución del rendimiento, que no logró acreditar en el acto de juicio.

La sentencia argumenta que, como regla general, las reclamaciones internas no activan la garantía de indemnidad, salvo en aquellos supuestos en los que un trabajador que presente una queja formal frente a su empresa sea inmediatamente despedido en base a una causa que posteriormente no sea capaz de acreditar en el momento procesal oportuno.

Si bien es cierto que atendiendo al breve resumen publicado en la página web del CGPJ, parece que el Tribunal Supremo sigue manteniendo que como regla general, las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activan la garantía de indemnidad, también lo es que habrá que estar muy atentos a futuras resoluciones judiciales sobre supuestos parecidos, ya que, atendiendo al contenido del artículo 6.6 de la Ley 15/2022, se considera represalia haber presentado una queja de cualquier tipo, haciéndose extensible tal circunstancia, como no puede ser de otra manera, al ámbito laboral y a la activación de la garantía de indemnidad.

Si tras la lectura de esta entrada te han surgido dudas al respecto, desde el Departamento de Laboral de RSM Spain estaremos encantados de asesorarte, por lo que no dudes en ponerte en contacto con nosotros. ■





Si tienes empleados teletrabajadores que hayan sufrido un accidente en su domicilio particular, y necesitas consejo sobre cómo defenderte frente a una posible demanda, no dudes en contactarme.

Alejandro Duque
lconde@rsm.es

> Consejo del mes

En mi empresa hay varios empleados que prestan servicios en régimen de teletrabajo. Al respecto, ¿Qué ocurre si mi empleado sufre un accidente mientras se encuentra prestando servicios en su domicilio particular? ¿Estoy asumiendo algún riesgo como empleador?

Alejandro Duque

Durante los últimos años, y muy especialmente a raíz de la declaración del estado de alarma debido a la crisis sociosanitaria ocasionada por la Covid-19, muchas empresas se han decantado por la adopción de determinadas políticas en favor de sus empleados, a fin de otorgarles cierta flexibilidad en el marco de la prestación de servicios laboral, tales como la prestación de servicios a distancia y/o en régimen de teletrabajo.

Si bien esta fórmula se ha convertido, sin lugar a dudas, en uno de los factores clave en el ámbito corporativo a fin de promover la atracción y retención del talento en las organizaciones, la actual configuración normativa del teletrabajo, cristalizada en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, sigue ofreciendo, a día de hoy, numerosas lagunas y dudas interpretativas respecto a su aplicación práctica y, muy en especial, respecto a las implicaciones que el desarrollo de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo y/o en régimen de trabajo a distancia puede comportar para las empresas.

En particular, ¿Qué ocurre si un trabajador sufre un accidente mientras se encuentra teletrabajando en su domicilio? ¿Tendrá la consideración de accidente de trabajo? ¿Qué riesgos puedo asumir como empleador?

En una primera aproximación, interesa destacar que la normativa reguladora del teletrabajo guarda silencio en relación a esta cuestión, sin que la misma prevea ninguna particularidad específica respecto a lo establecido en la normativa común (artículo 156 de la Ley General de Seguridad Social).

De conformidad con lo establecido en el art. 156.1 de la 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". No obstante lo anterior, dicho artículo

contempla asimismo la presunción de accidente laboral, respecto a aquellas lesiones sufridas por trabajadores "durante el tiempo y en el lugar de trabajo" (art. 156.3 LGSS), y ello sin perjuicio de la exclusión de aquellos supuestos debidos a una fuerza mayor extraña al trabajo, o a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador.

Al respecto, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Cáceres, en su reciente sentencia de fecha 26/10/2022, ha tenido la ocasión de pronunciarse sobre esta cuestión, resolviendo que el traumatismo sufrido por una trabajadora en su domicilio particular, mientras se encontraba prestando servicios en régimen de teletrabajo, tiene la consideración de accidente laboral.

Antecedentes:

- En el supuesto analizado, la actora sufrió un traumatismo al salir del baño de su domicilio particular, mientras se encontraba prestando servicios en régimen de teletrabajo como teleoperadora, durante su jornada laboral de 08:00 h a 14:00 h. Dichas funciones las realizaba sentada, frente a la pantalla de su ordenador.
- El incidente tuvo lugar sobre las 13:45 h., al salir la actora del baño para retomar su tarea, tropezando en el pasillo y cayendo al suelo, provocándole un traumatismo en el codo y en la parrilla costal derecha. A resultados del traumatismo sufrido, la actora fuera declarada en situación de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral.
- Disconforme con dicha calificación, la actora formuló demanda de determinación de contingencia, a fin de que por el Juzgado se declarase que el proceso de baja médica sufrido por la actora derivaba de accidente de accidente de trabajo.



Si tienes empleados teletrabajadores que hayan sufrido un accidente en su domicilio particular, y necesitas consejo sobre cómo defenderte frente a una posible demanda, no dudes en contactarme.

Alejandro Duque
lconde@rsm.es

Fundamentación jurídica y conclusiones:

- La sentencia analizada, tras realizar una sucinta referencia al concepto legal de accidente de trabajo y de la jurisprudencia que lo interpreta, argumenta que el desarrollo de la prestación de servicios a distancia y/o en régimen de teletrabajo obliga a reconsiderar o matizar algunos aspectos consolidados legislativa y jurisprudencialmente, especialmente considerando que el incidente sobrevino encontrándose la actora durante el "constante desempeño de su jornada laboral, cuando salía del cuarto de baño de su domicilio para continuar con sus obligaciones".
- Así, la sentencia concluye que, si bien la trabajadora no se encontraba sentada ante el ordenador de su domicilio cuando sobrevino el traumatismo, en el supuesto enjuiciado no se aprecia una clara interrupción del nexo causal que impida calificar el accidente como "laboral", por cuanto "la obligada visita al aseo para atender una necesidad fisiológica, constante el desempeño de la jornada laboral" no puede enervar la presunción de laboralidad consagrada en el artículo 156.3 de la LGSS, en relación con las lesiones sufridas "durante el tiempo y en el lugar de trabajo".
- Por el contrario, razona la sentencia que no cabría predicar el carácter laboral del accidente sufrido por la actora, en caso de que hubiera mediado una clara interrupción de dicho nexo causal, como puede suceder, a título de ejemplo, en situaciones en las que el trabajador "en tiempo de trabajo, estando en la cocina de su domicilio, se cortara accidentalmente con un cuchillo".
- De igual modo, descarta la aplicación de la solución adoptada en otra sentencia anterior dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en análogo supuesto, y en virtud de la cual se convalidó la etiología común del accidente sufrido por un trabajador en el hombro al coger una pantalla de ordenador, por cuanto en aquel supuesto no se demostró que dicho incidente acaeciera en tiempo y lugar de trabajo.

Entonces, ¿todo accidente sufrido por mis empleados en el marco del teletrabajo se considera accidente laboral?

No. Sólo aquellos accidentes sufridos por empleados con ocasión del teletrabajo, y durante su jornada

laboral, podrán tener tal consideración, siempre y cuando dichos trabajadores se encuentren desempeñando sus funciones laborales y no exista una clara interrupción del nexo causal entre la lesión sufrida, y la prestación de servicios laboral.

En todo caso, deberán analizarse las circunstancias concurrentes en cada supuesto particular.

¿Qué riesgos podría asumir como empleador en caso de que un teletrabajador sufra un accidente laboral?

Los accidentes laborales pueden acarrear importantes consecuencias para sus empleadores desde un punto de vista administrativo, civil y penal.

Por ejemplo, en caso de constatarse que el accidente sufrido trajera causa en un incumplimiento de medidas de seguridad, podría levantarse un acta de infracción contra la empresa infractora, por parte de la Inspección de Trabajo.

Asimismo, en dicho escenario la empresa podría ser declarada responsable del abono de un posible recargo sobre las prestaciones de Seguridad Social que el trabajador podría percibir como consecuencia del accidente sufrido, así como, eventualmente, de una posible indemnización por daños y perjuicios.

Por esta razón, cuando el teletrabajador discuta la etiología del accidente sufrido, resulta siempre aconsejable que las empresas soliciten asesoramiento, a fin de dirimir la posible calificación del mismo como "no laboral", contribuyendo de esta forma a evitar que puedan dilucidarse responsabilidades para la empresa en dichos ámbitos. De igual modo, en vistas a su evitación resulta siempre aconsejable velar por una adecuada política en materia de prevención de riesgos laborales en el marco de la prestación de servicios a distancia y/o en régimen de teletrabajo.

Si tiene empleados teletrabajadores que hayan sufrido un accidente en su domicilio particular, y necesita consejo sobre cómo defenderse frente a una posible demanda, no dude en contactarnos. Probablemente le sorprenderá saber que no siempre las soluciones adoptadas por nuestros tribunales son aplicables por igual a todos los supuestos, debiendo valorarse sus particularidades a fin de encontrar la solución adecuada. ■

RSM Spain

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIAS | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA

rsm.es

RSM Spain Holding Company, SL y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM. RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2022

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

