

## La presunción de laboralidad en tiempo y lugar de trabajo a efectos de accidente de trabajo

Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de Universidad. Universitat de València

Of Counsel de Alentta Abogados

Diario La Ley, Nº 10183, Sección Tribuna, 5 de Diciembre de 2022, LA LEY

### ÍNDICE

[La presunción de laboralidad en tiempo y lugar de trabajo a efectos de accidente de trabajo](#)

[I. Las ampliaciones jurisprudenciales de tiempo y lugar de trabajo](#)

#### Normativa comentada

*Directiva 2003/88 CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 Nov. 2003 (determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo)*

*RDLeg 8/2015 de 30 Oct. (texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social)*

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TÍTULO II. Régimen General de la Seguridad Social

CAPÍTULO III. Aspectos comunes de la acción protectora

Artículo 156. *Concepto de accidente de trabajo.*

#### Jurisprudencia comentada

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S 1052/2018, 13 Dic. 2018 (Rec. 398/2017)*

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S 442/2018, 25 Abr. 2018 (Rec. 4123/2015)*

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S 325/2018, 20 Mar. 2018 (Rec. 2942/2016)*

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S 974/2017, 1 Dic. 2017 (Rec. 3892/2015)*

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 14 Mar. 2012 (Rec. 494/2011)*

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 22 Dic. 2010 (Rec. 719/2010)*

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 5 Feb. 2007 (Rec. 3521/2005)*

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 22 Nov. 2006 (Rec. 2706/2005)*

*TS, Sala Cuarta, de lo Social, S, 20 Dic. 2005 (Rec. 1945/2004)*

#### Comentarios

##### Resumen

Ley General de Seguridad Social, en el apartado tercero del artículo 156, establece una presunción de laboralidad de todo percance sufrido por un trabajador en tiempo y lugar de trabajo. Se invierte la carga de la prueba y se trata, en definitiva, de resolver a favor de la parte más débil, en aplicación del principio «*in dubio pro accidentado*» en aquellos supuestos en los que no se puede tener la plena certidumbre de la existencia del nexo causal entre el accidente y la lesión. Así, por ejemplo, se aplica cuando el trabajador aparece muerto en el centro de trabajo sin que se pueda determinar la causa de la muerte. Pero muchas veces no es fácil determinar que se considera por lugar de trabajo, trayectos de ida vuelta, teletrabajo desde casa, descansos durante la jornada laboral. También es importante determinar si esta presunción se aplica a las enfermedades.

##### Palabras clave

Accidente de trabajo, presunción, tiempo y lugar de trabajo, enfermedades, trayectos teletrabajo.

Esta presunción sólo quedará desvirtuada cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de relación entre el trabajo y el siniestro y deberá ser probado por quien tenga interés en desvirtuarla. Como acertadamente destacan algunos autores, esta presunción legal se debe entender como una presunción de causalidad con el trabajo a efectos de generar derecho a prestaciones en el Sistema de Seguridad Social, pero no tiene eficacia para prejuzgar posibles responsabilidades empresariales por incumplimientos de obligaciones laborales, ya que se ha objetivado la noción de accidente de trabajo.

Algunos pronunciamientos judiciales han mantenido que la presunción se aplica exclusivamente a los accidentes en sentido estricto, no en cambio a las enfermedades que, en todo caso, de acuerdo con su regulación específica requieren la prueba de su nexo causal con el trabajo. Así, no puede valorarse como accidente laboral, afecciones gripales, descomposiciones intestinales o menstruaciones sólo por el hecho de que hayan ocurrido en tiempo y lugar de trabajo, sino que se deberá demostrar que traen causa directa con el desempeño del trabajo.

Otras sentencias todavía matizan más y distinguen entre enfermedades de aparición súbita y violenta que se manifiesten en tiempo y lugar de trabajo, a las cuales sí se aplicaría la presunción y enfermedades de manifestación lenta y paulatina, para las cuales no operaría la presunción y debería probarse su causalidad directa con el trabajo, pues en este tipo de enfermedades resultará difícil o imposible precisar el momento y lugar en que se manifestaron los primeros síntomas, impidiendo la aplicación de la presunción.

Ahora bien, la gran mayoría de la jurisprudencia entiende que si la enfermedad se manifiesta en tiempo y lugar de trabajo debe prevalecer la calificación de accidente de trabajo, en virtud de la presunción del art. 156.3 LGSS (LA LEY 16531/2015). Siempre que la actividad del trabajador presente algún factor de riesgo, como estrés o alto nivel de exigencia, como por ejemplo, cirujanos, aun cuando el trabajador presentara antecedentes patológicos, como angina de pecho, en el supuesto de un infarto de miocardio. Salvo que se trate de enfermedades que no sean susceptibles de presentar una etiología laboral. Así desprendimiento de retina en el trabajo (STS de 4 de julio de 2018).

No obstante, pese a que una dolencia haya recibido la calificación de accidente de trabajo por la aplicación de la presunción, no quiere esto decir que las posibles recaídas o nuevos episodios de la misma, que se manifiesten fuera de tiempo y lugar de trabajo, deban recibir también la calificación de laboral, dependerá de las concretas circunstancias de cada caso. De tal modo, que se podría exigir, en las recaídas o nuevos episodios, la prueba de la exclusividad de la relación con el trabajo.

La presunción es «*iuris tantum*», esto es admite prueba en contra, cuando se acredite la falta de relación entre la lesión y el trabajo de forma fehaciente o cuando se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral

Sin embargo, la presunción es «*iuris tantum*», esto es admite prueba en contra, cuando se acredite la falta de relación entre la lesión y el trabajo de forma fehaciente o cuando se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral. Requiere la concurrencia de hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de relación con el trabajo. Así, por ejemplo, en este último sentido, una sepsis meningocócica o un episodio epiléptico que aun cuando surgen en tiempo y lugar de trabajo, no son de aquellas dolencias que el trabajo provoca.

Lo contrario, evidentemente, conllevaría calificar de accidente de trabajo cualquier enfermedad que se manifieste en tiempo y lugar de trabajo, no porque se haya demostrado que el trabajo haya sido efectivamente la causa de la misma sino por el sólo hecho de concurrir las dos circunstancias de

tiempo y lugar, pese a que podrían estar presentes por mero azar. No obstante, para desvirtuarla presunción no es suficiente que se hayan producido síntomas de la enfermedad en momentos inmediatamente anteriores al episodio manifestado en tiempo y lugar de trabajo.

La presunción, sin embargo, como se puede apreciar con meridiana claridad, únicamente alcanza, *a priori*, a los accidentes acaecidos dentro de lo entendido estrictamente como jornada laboral y dentro del espacio físico del recinto de la empresa.

De tal forma que, por ejemplo, la jurisprudencia ha mantenido que no se aplica a la ampliación del accidente «*in itinere*», precisamente por no ser tiempo ni lugar de trabajo.

Ciertamente puede parecer una cuestión intrascendente, pues en definitiva, si el trabajador sufre un accidente en el

trayecto de ida o vuelta a casa o al trabajo, evidentemente ha sido como consecuencia del obligado desplazamiento y por lo tanto, salvo imprudencia temeraria por parte de éste, como se ha visto, siempre tendrá la consideración de accidente laboral. Sin embargo, la cuestión no es baladí, pues el concepto de accidente de trabajo se ha ido ampliando por la jurisprudencia a ciertas enfermedades de aparición o manifestación súbita como el infarto de miocardio, trombosis cerebral, etc. Así de esta forma, si el desenlace de la enfermedad tiene lugar en tiempo y lugar de trabajo, se presume que está relacionada con el desempeño de la actividad profesional, debiendo romper el nexo, con base en pruebas fundadas, quien tenga interés en ello. Aun cuando los primeros síntomas se hayan manifestado fuera de la jornada de trabajo, en casa. No se destruye la presunción por el mero hecho de la existencia de factores de riesgo o antecedentes patológicos en el trabajador, debiendo probarse que el trabajo no influye como una de las causas en el desencadenamiento de la enfermedad. Así, por ejemplo, no destruye la presunción el hecho de fumar tres paquetes de tabaco al día (STS de 25 de abril de 2018 (LA LEY 65688/2018)).

De lo contrario, el indispensable vínculo entre la enfermedad debe probarse por el trabajador, invirtiéndose la carga de la prueba y con todas las dificultades que ello supone respecto de lo que en principio son enfermedades de etiología común o incluso desconocida, en cuyo origen pueden influir diversas causas, genéticas, hábitos personales, etc. Lo cual se podría denominar como una «probatio diabólica».

Ya que el desenlace de la enfermedad no es lo relevante, sino que el lugar donde se produzca el evento súbito y violento, lo verdaderamente trascendente, a mi modo de ver, debe ser el lugar donde se manifiestan los primeros síntomas objetivos de la enfermedad

Precisamente, porque el desenlace de la enfermedad no es lo relevante, sino que el lugar donde se produzca el evento súbito y violento, por ejemplo infarto, se puede deber meramente al azar, lo verdaderamente trascendente, a mi modo de ver, debe ser el lugar donde se manifiestan los primeros síntomas objetivos de la enfermedad, que nos indicaran la causa probable de misma y no el desenlace que, como se ha dicho es una cuestión de azar. Así, por ejemplo, en un infarto, lo importante será en qué lugar se manifiestan los posibles episodios de taquicardia o dolores en el pecho, que nos indicaran cuando se empieza a padecer la enfermedad y no el desenlace final. Por ejemplo, taquicardia que se manifiesta en casa, tras una discusión familiar y que luego se produce el desenlace en el trabajo, debe servir para desvirtuar la presunción del art. 115.3, ya que nos indica que la causa es extralaboral. Por el contrario, taquicardia que se manifiesta en tiempo y lugar

de trabajo, tras una discusión con el jefe o un compañero y que luego se produce el infarto en casa, debe quedar amparado por la presunción al haber producido las primeras manifestaciones de la enfermedad en tiempo y lugar de trabajo, pese al haber acaecido el desenlace *extra* muros del trabajo. En este sentido STS de 20 de marzo de 2018 (LA LEY 22400/2018), que declara accidente de trabajo un infarto de miocardio de un trabajador que tiene lugar en el gimnasio, precisamente porque los primeros síntomas se producen en tiempo y lugar de trabajo.

## I. Las ampliaciones jurisprudenciales de tiempo y lugar de trabajo

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

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

Por ello los Tribunales habían considerado accidente de trabajo el percance acaecido a un conductor de camión que en el viaje de trabajo se indisponía a bordo del vehículo, aun cuando en el concreto momento de producirse los hechos no condujera por haberse relevado con un compañero. El transportista que sufre un accidente en el lavadero de la

empresa, en cuyo aparcamiento debía estacionar el vehículo y pernoctar en el interior del camión para que a primera hora de la mañana fuera el primero en el lavadero para proceder a la limpieza de la cisterna, según órdenes de la empresa por teléfono. En estos casos, en realidad, no hay ni siquiera suspensión de la situación de actividad laboral ya que existe presencia y disponibilidad plena en el propio puesto de trabajo.

Asimismo, en virtud de las nuevas tecnologías, especialmente Internet, y a través de la modalidad denominada como «teletrabajo», la jurisprudencia acepta que el domicilio pueda ser el lugar de trabajo. Sin embargo, únicamente cuando se pruebe que en el momento concreto de producirse el accidente estuviera desempeñando las actividades encomendadas por la empresa. No en cambio cuando se trata solo de tiempos de disponibilidad, por busca, móvil, correo, guardias, etc., o en tiempos de descanso. Sí, sin embargo, cuando se pruebe que el descanso durante la jornada en el propio centro de trabajo es práctica generalizada en la actividad. Así, por ejemplo, el descanso para el bocadillo en el mismo tajo en el sector de la construcción. Que el trabajador se haya levantado para ir al cuarto de baño, por ser equivalente con estar presencialmente en la empresa. Pero no para hacer otras cosas que en la empresa no se pueden hacer. Como ir a cocinar o a cuidar los niños. Con todas las dificultades que, evidentemente, ello entraña a efectos de la prueba, debido a la intimidad que se le garantiza a la residencia habitual. Una posibilidad sería el trabajo a través de la modalidad «on line» consistente en un dispositivo de presencia que permite un permanente contacto, vigilancia y control por parte de la empresa, con constancia incluso del inicio y terminación del horario y la jornada. De tal forma que se podría comprobar la indispensable coincidencia entre la hora del accidente y la jornada de trabajo. Asimismo, la cámara del dispositivo que se esté empleando para trabajar. Aunque se ha planteado que la exigencia de tener encendida la cámara toda vía es abusiva al estar en el domicilio. Sin embargo, entiendo que precisamente con los adelantos tecnológicos no debe por qué ser así, pues lo normal es trabajar desde una sala independiente de la vivienda donde no estén el resto de los miembros de la familia, ponerse de espaldas a una pared para que no se vea nada o poner una pantalla virtual, de tal forma que sólo se vea tu imagen y el resto sea virtual. Por lo tanto, no se entendería que si estás trabajando presencialmente en la empresa., sí puede haber una videocámara que esté grabando tu puesto de trabajo las 8 horas al día, pero no se te pueda exigir lo mismo si está teletrabajando desde casa. Salvo que tengamos que revisar las reglas de videovigilancia presencial y estimemos que también es abusivo grabar a un trabajador en su puesto de trabajo durante 8 horas.

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

Precisamente por eso, no tenía sentido que la jurisprudencia se negara a aplicar la presunción del art. 156 LGSS (LA LEY 16531/2015) al trayecto de ida y vuelta al trabajo, de un modo tan tajante, desde el momento en que había interpretado de forma flexible la noción de tiempo y lugar de trabajo, aplicando la presunción del art. 156 LGSS (LA LEY 16531/2015) a supuestos que no eran estrictamente tales. Ahora, sin embargo, la falta de aplicación de la presunción a los accidentes *in itinere*, resulta más comprensible y lógica desde el momento en que, como veremos, la jurisprudencia se decanta por una interpretación estricta de los conceptos de lugar y tiempo y únicamente aplica la presunción a los accidentes ocurridos en el centro de trabajo y una vez comenzada la jornada de trabajo. De este modo iguala por abajo en lugar de por arriba, extendiendo la presunción también al trayecto, como hubiera sido el siguiente paso lógico en el proceso expansivo de tiempo y lugar de trabajo que se llevaba a cabo.

La jurisprudencia del TS en sentencias más recientes, exige para la aplicación de la presunción que el trabajador se encuentre en tiempo y lugar de trabajo, de forma estricta, esto es que haya iniciado ya su jornada laboral

En efecto, ahora, la jurisprudencia del TS en sentencias más recientes, exige para la aplicación de la presunción que el trabajador se encuentre en tiempo y lugar de trabajo, de forma estricta, esto es que haya iniciado ya su jornada laboral. De ahí, que no la aplica cuando el trabajador se encuentre en el «parking» de la empresa, ni en los vestuarios antes de haber empezado su jornada laboral o después de haber acabado la misma (SSTS de 20 de diciembre de 2005 (LA LEY 464/2006), 22 de noviembre de 2006 (LA LEY 160757/2006), 5 de febrero de 2007 (LA LEY 11297/2007) y 14 de marzo de 2012 (LA LEY 51653/2012)). Sí, si se desplaza a los vestuarios durante la jornada laboral aunque sea por motivos personales (STS de 22 de diciembre de 2010 (LA LEY 237218/2010)). Asimismo, durante el descanso para el

bocadillo aunque sea fuera del centro de trabajo (SSTS de 13 de diciembre de 2018 (LA LEY 194319/2018)). También cuando esté realizando labores relacionadas directamente con el trabajo, aunque no sea estrictamente el centro de trabajo o cuando tenga un horario flexible, así, por ejemplo, representante de comercio que esté comiendo con un cliente en un restaurante o trabajador que esté realizando una gestión ordenada por el empresario (ir a comprar mercancía, etc.). Cuando el quehacer profesional exige un desplazamiento permanente como forma de cumplir la prestación de servicios (STS, Sala de lo Social, de 1 de diciembre de 2017, rec. núm. 3892/2015 (LA LEY 191881/2017)).

Al respecto es especialmente significativo, como señalan algunos autores, que la jurisprudencia del Tribunal Supremo no considere como tiempo de trabajo las guardias, ya que vulnera la Directiva 2003/88/CE (LA LEY 10612/2003) y la interpretación del TJCE en Sentencia de 1 de diciembre de 2005, que expresamente establece que los servicios de guardia en régimen de presencia física en el centro de trabajo deben considerarse tiempo de trabajo en su totalidad.

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