

LABORAL

¿Qué ocurre con los accidentes laborales durante el teletrabajo?



Tanto si es presencial como a distancia, el deber de la empresa es siempre el de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas, como garante de la seguridad y la salud de los trabajadores. Resolvemos las dudas que pueden surgir respecto al teletrabajo.

La Ley 10/2021 de trabajo a distancia no ha realizado ninguna definición específica de accidente de trabajo cuando se presta servicios en teletrabajo o a distancia. No obstante, la Ley General de la Seguridad Social establece que se presumirá, salvo prueba en contrario, accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo, salvo en el caso de dolor o la imprudencia temeraria.

ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Es importante, a los efectos de la calificación de accidente laboral, tener presente el acuerdo del trabajo a distancia, concretamente en lo relativo a estos aspectos:

- El horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad a las que está sometido.
- El porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- El centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora

La ley permite que la persona empleadora pueda evaluar el lugar en el que va a desempeñar sus funciones el teletrabajador

a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

- El lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

DERECHO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley de trabajo a distancia establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.

En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

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.

Al tratarse de una situación especial del trabajo a distancia, a menudo surgen dudas sobre aspectos que tipo de lesiones pueden considerarse como accidente laboral, o discrepancias entre empleador y empleado. Expertos en el tema resuelven estas cuestiones en las columnas de la derecha.

EL CONSEJO EXPERTO

ALEJANDRA AUGUSTIN
Abogada Senior del Dpto. Jurídico-Laboral y de Empleo.

ROBERTO CORROCHANO
Abogado Asociado del Dpto. Jurídico-Laboral y de Empleo.
Tel: 915 341 480
<https://ejaso.com>



El teletrabajo está generando infinidad de dudas y aquí tratamos de contestar a las que nuestros clientes nos vienen efectuando de manera reiterada.

¿Debe efectuarse una valoración de riesgos del domicilio del teletrabajador?

Efectivamente, el empleador sigue siendo responsable de la seguridad y salud de su empleado, y dado que la prestación de servicios se desarrolla en el domicilio del trabajador, el cual está protegido por el derecho a la intimidad, la norma permite dos posibilidades: la evaluación del puesto de trabajo por el empresario. Y la autoevaluación del puesto de trabajo por el trabajador.

¿Qué lesiones pueden considerarse AT durante el teletrabajo?

La regulación actual dispone que se presumirá AT, salvo prueba en contrario, las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

En caso de discrepancia, deberá probarse que el hecho que ha provocado la lesión no es como consecuencia del trabajo.

No obtendrán la calificación de accidente las lesiones que se deriven de incidentes domésticos ocasionados por la realización actividades no relacionadas con la prestación de servicios (corte con cuchillo, quemaduras...).

Por el contrario, lesiones como un ictus o un infarto, si pudiera establecerse un nexo de causalidad con la actividad laboral (sobrecarga de trabajo) podrán calificarse como AT.

¿Puede darse un AT *in itinere* durante el teletrabajo? Cuando nos encontremos en un sistema mixto o haya que desplazarse a otros lugares donde se desarrolle la prestación de servicios (visitas a clientes), podrá ser calificado como accidente *in itinere*.

MAICA ENRIQUE

Directora General de GM Integra RRHH
Tel: 93 872 69 44
www.gmintegrarrhh.com



El accidente laboral (lesión que se pueda producir al realizar la actividad laboral que se considerará accidente) sucedido por un trabajador que teletrabaja, tendrá la misma consideración que un accidente laboral sucedido a un trabajador que realice su labor en las instalaciones de la empresa.

Una de las obligaciones en materia de teletrabajo es la firma del acuerdo voluntario por escrito, donde se ha de especificar el lugar de trabajo donde se llevará a cabo la actividad prestada por el trabajador, así como el horario de trabajo pactado.

En el caso que el trabajador o trabajadora decida llevar a cabo la prestación de sus servicios en un lugar diferente al que inicialmente se indicó al empleador, se ha de notificar igualmente, de cara a la declaración de un incidente como accidente de trabajo.

Es importante recordar que el artículo 13 del Estatuto de Trabajadores determina:

- Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa...
- Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud...

De la misma forma, no se debe olvidar el deber de la empresa de vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas, como garante de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Así mismo, las obligaciones del trabajador en esta materia son de especial relevancia cuando hablamos de teletrabajadores, ya que este deber de vigilancia del empresario ha de efectuarse a distancia, con las dificultades que ello conlleva.

DESPACHOS RECOMENDADOS



ECM ASESORES & CONSULTORES
www.ecmasesores.com
967 66 33 06



ESCURA
www.escura.com
93 494 01 31



FONT & YILDIZ
www.fontyildiz.com
93 494 89 80



IGMASA
www.igmasa.com
93 488 24 52
91 781 16 60



JDA EXPERT LEGAL TAX
www.jda.es
93 860 03 70



MATEOS LEGAL
www.mateos.com
93 476 00 50



MIQUEL VALLS
www.miquelvalls.com
93 487 65 90



SPANISH VAT SERVICES
www.spanishvat.es
91 599 52 49



TAX
www.tax.es
972 677 254
902 365 500



TOMARIAL ABOGADOS
www.tomarial.com
96 339 47 53
91 076 70 24