

Accidentes de trabajo en tiempo de coronavirus

Ref. CISS 3682/2020

La normativa considera las situaciones de contagio o aislamiento por COVID-19 como asimiladas a accidente laboral y, en algunos casos, como accidente de trabajo a todos los efectos. Resumimos qué es el accidente de trabajo, cómo se tramita y qué efectos implica tal calificación para el empresario

Las últimas estadísticas sobre accidentes de trabajo, previas a la actual crisis sanitaria, reflejan un descenso de los índices de siniestralidad en el conjunto de los trabajadores españoles, pero también un repunte significativo en lo que respecta al colectivo de trabajadores autónomos.

En esta sucesión de datos de siniestralidad, como en prácticamente todos los ámbitos de nuestra sociedad, desde marzo de 2020 se ha introducido un hecho extraordinario que rompe todos los esquemas, de modo que:

- La consideración de los periodos de aislamiento o contagio por COVID-19 de las personas trabajadoras como situación asimilada a accidente de trabajo, o el contagio como accidente de trabajo bajo ciertos requisitos, **ha disparado las cifras de las bajas** y condicionará todos los datos a nivel laboral que se están recopilando.
- Se ha aminorado considerablemente el número de accidentes de trabajo ajenos a estas bajas, debido a la **drástica reducción de la actividad laboral** en casi todos los sectores productivos.

Esta anormalidad tiene su causa en las últimas medidas del Ejecutivo: todos los trabajadores contagiados por coronavirus o afectados por cuarentenas por esta causa tienen derecho a **bajas «asimilables» al accidente de trabajo**, y si el contagio se produce directamente en el centro de trabajo estaremos ante un **accidente laboral propiamente dicho**.

Como veremos más adelante, esta diferenciación no es baladí, y **puede llevar al empresario a abonar una compensación adicional a sus trabajadores**, consistente en un recargo de la prestación por la baja.

A continuación, recordaremos qué es un accidente de trabajo, cuáles las circunstancias que determinan la asimilación a un accidente laboral, la normativa de aplicación, los trámites que conlleva y, sobre todo, qué ha supuesto para esta figura la grave crisis sanitaria; finalizaremos atendiendo a normativa reciente que ha pasado, por otra parte, desapercibida, debido a las noticias del estado de alarma.

1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y SUPUESTOS DE ASIMILACIÓN

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, define en su artículo 156 el *accidente de trabajo* como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Tienen dicha consideración:

- Los accidentes que sufra el trabajador al **ir o al volver del lugar de trabajo** (es decir, *in itinere*).
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de **cargos electivos de carácter sindical**, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las **órdenes del empresario o espontáneamente** en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de **salvamento** y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las **enfermedades (no profesionales)** que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, 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**, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Una enfermedad intercurrente sería, por tanto, aquella que tenga como consecuencia procesos patológicos debidos a accidentes de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos deducir los siguientes **requisitos** en un accidente de trabajo:

- a) La **lesión o daño corporal** (no solo físico sino también psíquico) que se produzca por la acción de un agente exterior, o bien por una determinada enfermedad, y que tenga lugar o se origine en el trabajo.

- b)** La condición de **trabajador por cuenta ajena** del sujeto accidentado.
- c)** La **relación de causalidad entre el trabajo y la lesión** sufrida, ya sea como consecuencia del trabajo (causa directa) o con ocasión del mismo (es decir, cuando podamos concluir que sin el trabajo la lesión no se habría producido, o sería más leve).
- d)** La jurisprudencia añade la llamada «**doble relación de causalidad**»: de un lado, la relación entre el trabajo y la lesión; de otro, el vínculo entre la lesión y la situación invalidante o protegida.



Añade el citado artículo 156 LGSS una **presunción sobre las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo**: salvo prueba en contrario, se estima que serán constitutivas de accidente de trabajo.

2. SITUACIONES QUE NO SON ACCIDENTE DE TRABAJO

No tienen la consideración de accidente de trabajo (artículo 156.4 de la mencionada LGSS):

- Los que sean debidos a **fuerza mayor extraña al trabajo**, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente (en ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza).
- Los que sean debidos a **dolo o a imprudencia temeraria del trabajador** accidentado.

Pese a lo anterior, **no impedirán la calificación de un accidente como de trabajo**:

- La **imprudencia profesional** que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.
- La concurrencia de **culpabilidad civil o criminal** del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

En cuanto a la citada imprudencia *profesional*, se diferencia de la *temeraria* en función del riesgo que se asume: la primera implica un menor grado de riesgo, asociado a la confianza en que la habilidad y experiencia del trabajador le permitirá superar la situación de riesgo; en cambio, la temeraria supone la asunción de un riesgo completamente innecesario y gravísimo.



3. ACTUACIONES TRAS UN ACCIDENTE LABORAL. RESPONSABILIDADES

A partir de estos conceptos teóricos, cuando en la práctica sucede un accidente laboral comienza, normalmente, una **relación entre el lesionado y la mutua colaboradora de la Seguridad Social** que tenga acordada con la empresa la cobertura de las prestaciones derivadas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (asistencia sanitaria y prestaciones económicas), siendo esa mutua quien debe reconocer en un principio la existencia del accidente de trabajo. El **trabajador** debería observar los siguientes pasos:

- Ser asistido por los servicios sanitarios de la mutua colaboradora o, en su caso, del servicio médico de empresa.
- Poner el accidente en conocimiento de los delegados de prevención (representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales).
- Pedir copia del parte de accidente de trabajo cumplimentado por la empresa.
- Denunciar el accidente, en caso de carencia de medidas de seguridad. Si se reconoce la responsabilidad del empresario, el trabajador podría obtener **ciertos beneficios**, como mejoras voluntarias de Seguridad Social (cuando el convenio colectivo de aplicación establezca algún tipo de percepción económica por hospitalización o incapacidad, por ejemplo), recargos por falta de medidas de seguridad (incrementos por baja médica, pensión por incapacidad permanente, prestaciones por viudedad...) y/o

indemnizaciones por responsabilidad civil.

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO					
(Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones y no escriba en los espacios sombreados)					
PAT					
Accidente <input type="checkbox"/> Recaída <input checked="" type="checkbox"/>					
1.- DATOS DEL TRABAJADOR					
Apellido 1º: _____ Apellido 2º: _____ Nombre: _____		Sexo: Varón <input checked="" type="checkbox"/> Mujer <input checked="" type="checkbox"/>			
Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1)	Fecha ingreso en la empresa (día/mes/año)	Fecha nacimiento	Nacionalidad (2)	Española <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/>	
Identificador Persona Física (PF) (3)	Ocupación del trabajador (4)	CNO-04	Antigüedad puesto trabajo (5)	Tipo contrato (6)	
Situación profesional (marque con una X la que corresponda):					
<input type="checkbox"/> Asalariado sector privado		<input type="checkbox"/> Autónomo sin asalariados			
<input type="checkbox"/> Asalariado sector público		<input type="checkbox"/> Autónomo con asalariados			
Régimen Seguridad Social (7)	Convenio aplicable: _____	Epígrafe de AT y EP _____			
Domicilio: _____ Teléfono: _____ Provincia: _____ Municipio: _____ Código Postal: _____					
2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL					
Nombre o Razón Social: _____		CIF o NIF (8)	Código C. Cotización en la que está el trabajador (9)		
Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): _____ Provincia: _____					
Municipio: _____	Código Postal: _____	Teléfono: _____			
Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10): _____		CNAE-03	Plantilla correspondiente a esa C.C. (11)		
Marque si actuaba en el momento del accidente como: <input type="checkbox"/> Contrata o subcontrata <input type="checkbox"/> Empresa de Trabajo Temporal					
¿Cuál o cuáles de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :					
<input type="checkbox"/> Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa		<input type="checkbox"/> Servicio de prevención propio		<input type="checkbox"/> Servicio de prevención ajeno	
<input type="checkbox"/> Trabajador(es) designado(s)		<input type="checkbox"/> Servicio de prevención mancomunado		<input type="checkbox"/> Ninguna	
3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE					
LUGAR					
Lugar del accidente: <input type="checkbox"/> En el centro o lugar de trabajo habitual <input type="checkbox"/> En otro centro o lugar de trabajo <input type="checkbox"/> En desplazamiento en su jornada laboral (*) <input type="checkbox"/> Al ir o al volver del trabajo, "in itinere" (*)					
(*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual					
<input type="checkbox"/> Además, marque si ha sido accidente de tráfico					
Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico, otro lugar):					
País: _____		Provincia: _____	Municipio: _____		
Calle y número: _____		Vía pública y punto kilométrico: _____			
Otro lugar (especificar): _____					
CENTRO DE TRABAJO					
<input type="checkbox"/> Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)					
<input type="checkbox"/> Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)					
<input type="checkbox"/> Contrata o subcontrata		--Cumplimentar CIF o NIF _____			
<input type="checkbox"/> Usuario de ETT		--Cumplimentar CIF o NIF _____			
<input type="checkbox"/> Otra		--Cumplimentar CIF o NIF _____			

En cuanto a la **responsabilidad** generada por un accidente de trabajo, podemos resumir las siguientes reglas jurisprudenciales:

a) Responsabilidad profesional. Como se ha expresado, el empresario tiene responsabilidad por las contingencias profesionales, en relación con las prestaciones (indemnizaciones en función de las cotizaciones del empresario), el recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad, las mejoras voluntarias de la acción protectora y la responsabilidad civil (contractual o extracontractual) por culpa o negligencia.

b) La culpa en la responsabilidad contractual. La jurisprudencia se decanta desde hace años por una responsabilidad *cuasi objetiva*, de modo que el empresario será responsable salvo algunos supuestos de exoneración: caso fortuito o fuerza mayor, negligencia temeraria o culpa exclusiva del trabajador, y culpa exclusiva por actuaciones culpables de terceros que no sea evitable.

En este sentido, la norma por excelencia sobre carga probatoria es el artículo 96.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que expresa:

«En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que este inspira».

Así, la jurisdicción social recoge la línea de posicionamientos cuasiobjetivistas. La propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo recoge esta inversión de la carga de la prueba a favor del lesionado, de modo que *«la deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que, actualizado el riesgo de accidente de trabajo, para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá incluso de las exigencias reglamentarias»* (STS Sala de lo Social, 30 de marzo de 2010).

c) Competencia del orden social tanto en la determinación de la responsabilidad civil contractual como de la extracontractual.

En relación con este aspecto, es conocida la controversia competencial entre los órdenes penal, civil y social sobre conflictos de indemnización de daños y perjuicios achacables al deudor de seguridad. El social es el orden natural en que se resuelven los litigios entre empresario y trabajador, y la responsabilidad civil surge como uno de los mecanismos de respuesta posibles en nuestro ordenamiento jurídico ante un accidente de trabajo, asociados a la responsabilidad contractual (artículo 1.101 del Código Civil) que corresponde al empresario.

d) Reparación económica íntegra del trabajador, mediante una indemnización de todos los daños y perjuicios causados (en palabras del Tribunal Supremo, «plena indemnidad por el acto dañoso»).

e) Fiscalización en segunda instancia. Es decir, el importe indemnizatorio se fija por el órgano de la instancia, pero puede fiscalizarse mediante recurso extraordinario.

f) Determinación de unas categorías básicas. Se fijarán los daños y perjuicios mediante un baremo que abarcará el daño corporal (físico y psíquico) y el moral, así como el daño emergente (la pérdida en el patrimonio del lesionado) y el lucro cesante (pérdida de expectativas laborales o de ingresos).

g) Compensatio lucri cum damno. O lo que es lo mismo, es posible compatibilizar varias indemnizaciones, siempre evitando el enriquecimiento injustificado del trabajador y teniendo en cuenta que la compensación de esas indemnizaciones diversas solo puede referirse a conceptos homogéneos.

4. EL CORONAVIRUS COMO «ASIMILADO» AL ACCIDENTE DE TRABAJO

La redacción originaria del artículo quinto del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, consideró, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos **periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras** provocado por el virus COVID-19.

En ambos casos, la duración de esta prestación excepcional viene determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.

Puede causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

Por tanto, desde el 12 de marzo de 2020, una persona que se contagie o se encuentre aislada por el coronavirus tendrá derecho a la **prestación por incapacidad laboral asimilada a accidente laboral**, y ello con independencia de si ha contraído la enfermedad en el trabajo o en una reunión privada, siendo requisito imprescindible que se trate de un trabajador (ya sea por cuenta ajena o autónomo) en alta en la Seguridad Social. Como veremos a continuación, esta afirmación debe matizarse desde el mes de abril.

Es importante resaltar que los trabajadores, para los que no se exige ningún tipo de carencia, **cobrarán la prestación desde el primer día de la baja** (y no desde el cuarto, como ocurre con las incapacidades), siendo el empresario responsable del pago del salario íntegro correspondiente al día de dicha baja.



5. MATIZACIÓN: EL CORONAVIRUS COMO ACCIDENTE DE TRABAJO A TODOS LOS EFECTOS

Hemos visto que el Ejecutivo dictó una norma para otorgar una mayor protección a los beneficiarios: sus prestaciones serán más elevadas que las correspondientes a las de enfermedad común; también eran ventajosas para los empleadores, pues el coste tras el día de la baja es asumido por la Seguridad Social.

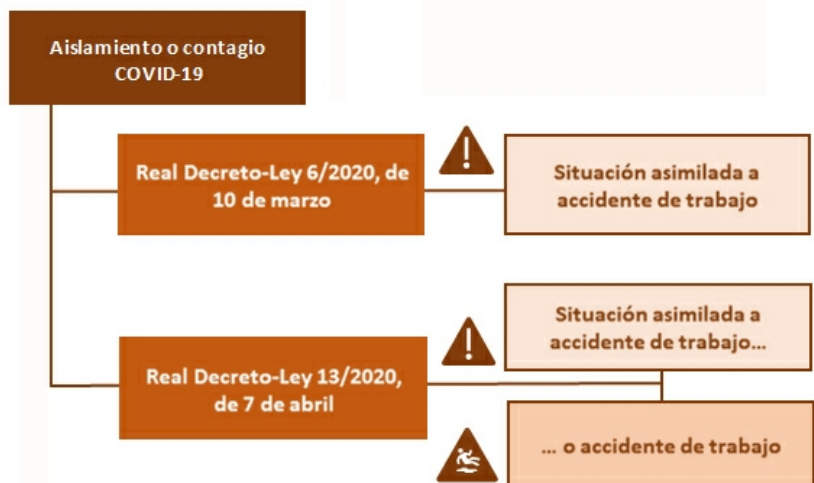
Días después, el propio Gobierno aclaró que debía seguirse el Criterio 4/2020, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, para los casos en que el contagio se produjera como consecuencia del trabajo del afectado: si se prueba que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo, se calificará directamente como accidente laboral.

Concretamente, el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, introdujo una modificación en el citado artículo quinto del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo:

«1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, **salvo que se pruebe que el contagio de la**

enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo en los términos que señala el artículo 156 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuyo caso será calificada como **accidente de trabajo**.

Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida del municipio donde tengan el domicilio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, siempre que por la autoridad competente se haya acordado restringir la salida de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio y les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse por la autoridad competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública (...).



Uno de los efectos más importantes de esta aclaración se asocia a los **recargos a que puede verse obligado el empresario en la prestación de sus trabajadores** si se prueban deficiencias en materia de seguridad.

Así, la propia LGSS establece en su artículo 164 que todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional **se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento**, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

Esta responsabilidad recae directamente sobre el empresario infractor y **no podrá ser objeto de seguro alguno**, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. La responsabilidad es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

6. ¿QUÉ DEBE HACER UN TRABAJADOR PARA JUSTIFICAR SU AUSENCIA POR COVID-19 Y RECIBIR LA PRESTACIÓN POR IT?

Independientemente de lo anterior, la persona trabajadora que necesite justificar la suspensión de su actividad laboral por contagio o aislamiento, y lograr la prestación de incapacidad temporal por accidente de trabajo (que será del 75% de la base reguladora de la última nómina recibida antes de esta situación), deberá solicitar y obtener el **parte de baja de su médico de cabecera**. Lo que significa que no obtendrá el parte de una mutua de accidente de trabajo ni de una clínica privada, por ejemplo. A continuación, deberá enviar el parte a su empresa.

Se emitirá el parte de baja:

- Cuando el trabajador se halle en aislamiento (por indicación médica) debido a contacto o exposición.
- Cuando el trabajador esté infectado, de acuerdo con test positivo por COVID-19.

El parte será remitido electrónicamente al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cuanto a los partes emitidos con anterioridad a la entrada en vigor del citado RDL 6/2020, de 10 de marzo, fueron reconvertidos de oficio por el Instituto Nacional de la Seguridad Social a la contingencia de accidente de trabajo, siempre y cuando el parte de baja se correspondiera con un diagnóstico relacionado con el coronavirus.

Si el trabajador notifica el aislamiento sin que la empresa tenga constancia de la existencia del parte, el empresario puede ponerse en contacto con la Inspección médica del servicio público de salud para que le confirme la situación de aislamiento y la viabilidad del parte, pero nada más: la empresa no es interlocutora válida para instar partes de baja, confirmación o alta.

Por otra parte, las mutualidades alternativas al RETA están considerando como incapacidad temporal profesional, excepcionalmente, la situación preventiva de aislamiento por COVID-19 siempre que conste el parte de baja laboral emitido por facultativo.

