

Incluye



Papel

Digital

# Accidentes de trabajo

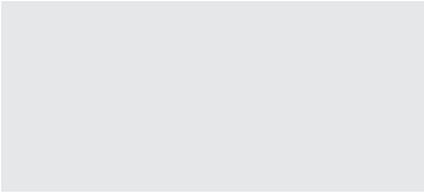
Aspectos procesales

Raquel Vicente Andrés

■ BOSCH







■ BOSCH

# Accidentes de trabajo

Aspectos procesales

**Raquel Vicente Andrés**

© Raquel Vicente Andrés, 2021  
© Wolters Kluwer España, S.A.

**Wolters Kluwer**

C/ Collado Mediano, 9  
28231 Las Rozas (Madrid)  
**Tel:** 91 602 01 82  
**e-mail:** [clienteslaley@wolterskluwer.es](mailto:clienteslaley@wolterskluwer.es)  
<http://www.wolterskluwer.es>

**Primera edición:** Marzo 2021

**Depósito Legal:** M-5348-2021

**ISBN versión impresa:** 978-84-9090-522-7

**ISBN versión impresa con complemento electrónico:** 978-84-9090-523-4

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.  
*Printed in Spain*

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

WOLTERS KLUWER no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, WOLTERS KLUWER se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

WOLTERS KLUWER queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

WOLTERS KLUWER se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

---

## La prueba en el accidente de trabajo

La práctica de la prueba se configura como crucial en el marco del proceso laboral ya que el éxito o fracaso del ejercicio de la pretensión ante los Tribunales, depende de la prueba que se practique en el acto del juicio, tendente a lograr la favorable convicción del juzgador (artículo 87 de la LRJS), con especial trascendencia en el orden jurisdiccional social, ya que tal convicción solamente será revisada vía suplicación o casación, como recursos extraordinarios que son, si ha existido algún error patente, directo o arbitrario.

La idea de protección al trabajador y de trato privilegiado del accidente de trabajo, encuentra su máxima expresión en la especial regla probatoria del artículo 96.2 de la LRJS, al establecer una suerte de inversión de la carga probatoria en los litigios de accidente de trabajo, desplazando la carga de la prueba del trabajador al empresario, en el sentido de que es al deudor de seguridad al que corresponde acreditar la concurrencia de la posible causa de exoneración de su responsabilidad.

De interés resulta el análisis de la perspectiva de género (artículo 4 de la LIEMYH) en la valoración probatoria de los litigios sobre accidente de trabajo, con particular incidencia en el marco del acoso laboral y por razón de sexo, así como en el ámbito de las enfermedades profesionales, dada la alta tasa de incidencia que las mismas tienen respecto del género femenino.

Otras reglas especiales propias del accidente de trabajo en el marco de la actividad probatoria son las relativas al ámbito de las presunciones legales de calificación del accidente como laboral o enfermedad como profesional (artículo 156 de la LGSS) y la problemática suscitada en torno a la asimilación como accidente de trabajo en el contexto COVID y ya final reconocimiento al sector sanitario de la enfermedad como profesional (RD Ley 3/2021, de 2 de febrero).

Por último, indicar que las pruebas propias del marco de los accidentes de trabajo, tales como práctica de reconocimientos médicos, entrada en domicilio que coincida con el lugar del trabajo, validez de *e-mails* o videocámaras afectan a los derechos fundamentales tales como intimidad, protección de datos personales, inviolabilidad domicilio (artículo 18 de la CE), integridad (artículo 15 de la CE), cuyo estudio se pasa a examinar.

## 1. LA AFECTACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES

La actividad probatoria en los procesos de accidentes de trabajo puede afectar a derechos fundamentales del trabajador, vida, integridad (artículo 15 de la CE), intimidad, protección de datos personales, inviolabilidad del domicilio (artículo 18 de la CE), siendo necesario ponderar los límites que tales medios probatorios deben tener para no vulnerar los derechos que se ven afectados.

### 1.1. Reconocimientos médicos, derecho a la salud, intimidad e integridad del trabajador

Los informes que se emitan por los facultativos en el marco de la práctica de los reconocimientos médicos alcanzan de lleno al derecho fundamental de la intimidad del trabajador (artículo 18.1 de la CE).

Una de las principales obligaciones que el empresario tiene para con el trabajador es la salvaguarda y vigilancia periódica del estado de salud del trabajador (artículos 19 y 20.4 del ET y 14 de la LPRL).

La LPRL establece que la vigilancia de la salud constituye un deber del empresario al disponer que: «El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud» (artículo 22.1 de la LPRL).

El empresario deberá organizar los medios necesarios para dar cumplimiento a dicha obligación, así como, sufragar los gastos, directos e indirectos, que le ocasione (artículo 14.5 LPRL), sin que pueda suponer coste alguno para el trabajador, siendo deber de los trabajadores: «Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores» (artículo 29 de la LPRL).

Los reconocimientos médicos se configuran como imprescindibles para evaluar en qué medida las condiciones en que se desarrolla el trabajo afectan a la salud del trabajador, o en otro sentido, sirven para comprobar si el estado de salud del trabajador supone un riesgo para el mismo, para los demás trabajadores o para terceras personas relacionadas con la empresa (artículo 22 de la LPRL)

Es evidente que el accidente de trabajo conlleva unas resultas que afectan directamente a la salud del trabajador (artículo 43 de la CE), verificada a través de ese medio probatorio y que puede conllevar la extinción de su contrato de trabajo ya sea por declaración de una situación invalidante para trabajar (artículo 49.e del ET) o por una alteración de la salud tal que disminuya su rendimiento de trabajo ocasionándole una ineptitud sobrevenida (artículo 52 del ET).

Al afectar a derechos tan esenciales como la intimidad (artículo 18.1 de la CE) o la salud (artículo 43 de la CE) de las personas, es necesario establecer garantías a la hora de llevarse a cabo tales reconocimientos, siempre bajo la óptica del principio de proporcionalidad en su desarrollo, ya que, para su práctica, se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

En todo caso los reconocimientos médicos se practicarán por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. La vulneración de estas garantías podría llevar a su declaración de ilicitud y por tanto no tomarse en consideración por la autoridad judicial.

La práctica de los reconocimientos médicos será, como regla general, voluntaria para el trabajador, ahora bien, tendrá alcance obligatorio cuando se trate de una enfermedad profesional (artículo 243 de la LGSS)<sup>1</sup>, cuando el reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o verificar si puede suponer un riesgo a la salud del trabajador o los demás trabajadores o personas relacionadas con la empresa [SSTS, Sala de lo Social, STS, Sala de lo Social, de 7 de marzo de 2018 (rec. núm. 42/2017)<sup>2</sup>; de 21 de enero de 2019 (rec. núm. 4009/2016)<sup>3</sup>].

El hecho de que tengan este carácter no puede comportar gasto alguno para el trabajador, debiendo el empresario sufragar los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir (artículo 14.5 de la LPRL).

Este carácter obligatorio conlleva una serie de responsabilidades en caso de incumplimiento tanto para la empresa como para las Mutuas. Así, la empresa será responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse y la Mutua puede ver anulada su colaboración en la gestión. Salvo que existiera una negativa por parte del trabajador, en cuyo caso se puede dispensar al empresario del abono de los derechos económicos que en su caso correspondieran al trabajador (artículo 20.4 del ET)<sup>4</sup>.

¿Qué ocurre por tanto en los supuestos en que el trabajador se niega a someterse al reconocimiento médico cuando tenga el carácter de obligatorio?

Lógicamente no puede usarse la vía coercitiva para someter al trabajador al reconocimiento médico, pero su negativa cuando es injustificada se valorará en sentencia pudiendo tenerse por probados los hechos que pudieran haberse acreditado a través de la práctica de ese medio probatorio (artículo 90.7 de la LRJS) [STC, 196/2004, de 15 de noviembre de 2004<sup>5</sup>].

---

1. Artículo 243 de la LGSS: «Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social».

2. Fto. Jco. 4.

3. Fto. Jco. 6.

4. Artículo 20. 4 del ET: «El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones».

5. Fto. Jco. 6.

## 1.2. Vacunación, derecho a la salud, intimidad e integridad del trabajador

En este marco de vigilancia a la salud de los trabajadores, se plantea la cuestión de si puede el empresario obligar al trabajador a vacunarse.

El RD 664/1997, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, en su artículo 8.3 dispone:

«Cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación. Cuando los empresarios ofrezcan las vacunas deberán tener en cuenta las recomendaciones prácticas contenidas en el anexo VI de este Real Decreto.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación en relación con otras medidas de preexposición eficaz que permitan realizar una adecuada prevención primaria.

El ofrecimiento al trabajador de la medida correspondiente, y su aceptación de la misma, deberán constar por escrito».

Esta norma, aunque no ofrece una solución extrapolable a todos los ámbitos al limitar su ámbito a los colectivos del sector biosanitario, sí nos da la pauta de que la vacunación no puede ser impuesta coercitivamente a los trabajadores. Simplemente el empresario como garante de la salud de sus trabajadores, debe poner a disposición de los mismos las vacunas eficaces, informándoles de las ventajas e inconvenientes.

Como argumento favorable a la imposición obligatoria de la vacunación, podría aducirse el artículo 43.2 de la CE que establece que: «Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto».

## 1.3. Discriminación por razón de la salud o enfermedad del trabajador

En esta materia de discriminación por razón de la salud, debe citarse la STEDH sobre discriminación en el despido de un trabajador portador del VIH, asunto I.B Contra GRECIA, 3 octubre de 2013, en la que el Tribunal declara contrario al CEDH el despido de un trabajador por tener éste VIH, considerando vulnerado el artículo 8 CEDH en combinación con el artículo 14 CEDH.

Los hechos versan sobre el despido de un trabajador griego de una fábrica de joyas que expone a sus compañeros de trabajo sus dudas sobre portar la enfermedad del VIH. Sus compañeros exigen su despido y la empresa accede por el mal ambiente creado en el trabajo. No hay duda de que, si bien la causa declarada para despedir al demandante fue preservar un buen ambiente de trabajo en la empresa, el hecho desencadenante fue el anuncio de que era VIH-positivo. Fue esa declaración la que llevó a sus colegas a negarse a trabajar con él, a pesar de las garantías que el médico de salud laboral dio a la hora de explicar cómo se transmitía la enfermedad. Ante la amenaza de los trabajadores de interrumpir el funcionamiento de la empresa, siempre que el demandante continuara trabajando allí, el empresario procedió a despedir al trabajador.

El despido supuso además la estigmatización de una persona portador del VIH, con graves repercusiones en sus derechos de la personalidad, en el respeto debido a él y, en última instancia, su vida privada. Aun cuando el demandante encontrara un nuevo trabajo después de ser despedido, concluye el TEDH que ello no basta para borrar el efecto perjudicial de su despido en su capacidad para llevar una vida privada normal. De ello se deduce que el artículo 14 del Convenio en relación con el artículo 8 es aplicable a los hechos del presente caso.

En relación con la afectación del principio de no discriminación, es referente obligado la STJUE Daouidi, de 1 de diciembre de 2016 (C-395/15) que declara que el hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal a causa de un accidente de trabajo, con arreglo al Derecho nacional, y que ésta sea de duración incierta, no significa que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera con arreglo a la definición de discapacidad mencionada por la Directiva 2000/78.

El concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78 debe entenderse como referido a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. En consecuencia, la expresión personas con discapacidad contenida en el artículo 5 de esta Directiva debe interpretarse en el sentido de englobar a todas las personas que tengan una discapacidad que se corresponda con la definición expuesta en el apartado anterior.

Lo que sí resulta claro es que se incluye en la Directiva 2000/78, las discapacidades debidas a accidentes (apartado 44). Por consiguiente: «Si un accidente acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, puede estar incluido en el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78» apartado 45.

El TJUE en esta relevante sentencia que alcanza directamente a la salud del trabajador tras un accidente de trabajo y su incardinación en el derecho fundamental a la no discriminación, no descarta que una situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo se excluya del concepto de limitación de capacidad como duradera (apartado 52). Y corresponde al juzgado determinar si la limitación de la capacidad del interesado tiene carácter duradero, siendo esta apreciación esencialmente casuística (apartado 55).

Como es imposible acotar los distintos supuestos fácticos, el TJUE (apartado 56) ejemplifica qué indicios permiten considerar que una limitación es duradera, como el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo, o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de la persona.

Así concluye que (apartado 59):

- Si el interesado está en situación de incapacidad temporal de duración incierta a causa de un accidente de trabajo, no significa por sí solo que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera con arreglo a la definición de discapacidad de la Directiva 2000/78.
- Entre los indicios que permiten considerar que la limitación es duradera, está el que en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha personal
- Al comprar el carácter duradero, debe basarse en los elementos objetivos, documentos certificados sobre el estado de la persona.

El Tribunal Supremo, ha declarado que el estado de salud del trabajador o su enfermedad pueden en determinadas circunstancias, constituir un factor de discriminación del artículo 14 de la CE, relativo a la cláusula genérica de las: «Otras circunstancias o condiciones personales o sociales». Este factor de discriminación concurre: «Cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato»<sup>6</sup>.

Ello supone que la enfermedad —sea curable o incurable— puede equipararse a discapacidad si acarrea limitación, siempre que, además, tal limitación sea de larga duración y para que el despido sea nulo por discriminatorio, es preciso que el trabajador sufra algún tipo de discapacidad en los términos expresados [STS, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2020 (rec. núm. 3387/2017)].

En particular en cuanto a la consideración de la COVID 19 como enfermedad con alcance estigmatizador, que ampare la declaración de nulidad del despido existen ya diversos pronunciamientos judiciales (Sentencia Juzgado Social de Mataró, de 1 de febrero de 2021 (rec. núm. 39/2021); SJS Sabadell asociado a la edad por razón de la COVID de 6 de julio de 2020 (rec. núm. 316/2020)].

#### 1.4. Datos personales relativos a la salud

En cuanto a la afectación de datos personales relativos a la salud del trabajador, el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos) y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE europea de protección de datos, establece en su artículo 9.1 la prohibición del tratamiento de datos de salud, con una importantísima excepción contemplada en su punto 2.h referida al ámbito laboral.

---

6. STS, Sala de lo Social, de 3 de mayo de 2016 (rec. núm. 3348/14). Fto. Jco. 4.





ACCESO ONLINE A BIBLIOTECA DIGITAL SMARTECA:  
consulte página inicial de esta obra

**L**a presente obra sistematiza toda la problemática procesal que rodea al accidente de trabajo, institución de suma complejidad, cuya tutela es reivindicada por los distintas disciplinas jurídicas y órdenes jurisdiccionales: penal, contencioso-administrativo, civil y laboral, dando lugar a un sinfín de cuestiones de índole procesal, tales como: determinación del orden jurisdiccional competente, inadecuación de procedimiento, cuestiones prejudiciales, cosa juzgada, litispendencia, acumulación de acciones y procesos, litisconsorcio, reglas sobre carga de la prueba y prescripción de las acciones.

Se trata de un libro de inestimable interés para los operadores jurídicos, ya que el éxito o fracaso de la acción, dependerá de la correcta configuración de la relación jurídica procesal, superando así los diferentes obstáculos procesales que se suscitan en el devenir procedimental de los litigios sobre accidente de trabajo.

Se incluyen dos anexos de indudable interés práctico. Un primer anexo con una relación de preguntas/respuestas y un segundo anexo, en el que encontrará modelos de interposición de demanda y recursos, sobre los principales procedimientos de accidente de trabajo, con notas al margen sobre aquellos aspectos formales que deben estar presentes en su correcta configuración.

ISBN: 978-84-9090-522-7



9

788490

905227



3652K23138



ER 0290/2005



GA 2005/0100