

UNA CAÍDA EN LA DUCHA DURANTE UN VIAJE POR TRABAJO
¿DA DERECHO A INDEMNIZACIÓN?

*La justicia española introdujo el concepto de “trabajo en misión”
pero lo interpretó de modo estricto.
¿Qué pasaría en la Argentina ante un caso similar?*

El Tribunal Supremo español tomó una posición muy restrictiva acerca de la posibilidad de hacer responsable a una aseguradora de riesgos del trabajo por el accidente de un empleado de una empresa que se encontraba “en misión”¹.

La cuestión da para reflexionar, ya que los principios legales españoles y argentinos en juego son prácticamente idénticos.

El 7 de junio de 2018 una empleada de Prematecnia SA viajó por motivos laborales a Tarragona para participar en un seminario formativo. Al ducharse a las 7 de la mañana en el hotel para asistir a dicha ponencia se resbaló y se cayó.

Como consecuencia fue dada de baja médica por accidente de trabajo desde el 8 hasta el 22 de junio de ese año y por resolución del 20 de mayo de 2019, el Instituto Nacional de

Seguridad Social español (INSS) determinó que ello derivaba del accidente de trabajo sufrido. Por lo tanto, la aseguradora debía indemnizar a la víctima.

Ibermutua, aseguradora de Prematecnia, presentó una demanda al considerar que el infortunio no era un accidente laboral. Pero en octubre de 2019 el juez de primera instancia de Madrid la rechazó y confirmó la decisión tomada por el INSS.

El juez dijo que la empleada, trasladada a Tarragona, se estaba aseando para acudir al evento al que su empleador la había enviado. Por lo tanto el accidente había ocurrido *en ocasión de su trabajo*.

Disconforme, la aseguradora recurrió *en suplicación* (equivalente a una apelación) ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Pero en julio de 2020 los jueces argumentaron que lo ocurrido era un acontecimiento imprevisible y fortuito *acaecido en el contexto de la actividad laboral* que la empleada iniciaría de inmediato.

¹ In re “Ibermutuamur c. Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Pr-matecnia SA y otra”, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia 278/2023, 18 abril 2023; procedimiento No. 3119/2020. Procedencia: Tribunal Supremo de Justicia de Madrid (Social) Sec. 6.

La aseguradora acudió entonces al Tribunal Supremo de España². Sostuvo, entre otros argumentos, que “aunque la trabajadora se encontraba *en misión*, el accidente surge con ocasión de un acto privado, personal, como es el de asearse”.

En abril de 2023 el Tribunal Supremo le dio la razón.

El Tribunal consideró que, a pesar de que la empleada había sido enviada por su empresa a otra ciudad para prestar servicios, *no existía una conexión entre el trabajo realizado y la dolencia sufrida ni constaba que ésta tuviera origen en aquél*. Tampoco había ninguna anomalía en las instalaciones del hotel que responsabilizara a éste por lo ocurrido (como, por ejemplo, un piso resbaladizo o falta de iluminación adecuada).

Los jueces supremos opinaron que “tampoco aparecen datos fácticos relacionados con la misión de la trabajadora que pudieran indicar que estaba afectada por alguna circunstancia como, por ejemplo, un cambio de huso horario o escaso tiempo para poder descansar que la hubiera llevado a tener que asearse muy rápido”.

El tribunal concluyó que para que un accidente sea de naturaleza laboral “es necesario que concurra un dato o indicio que permita definirlo como tal”. Por lo tanto, “la lesión sufrida durante un proceso de aseo personal e íntimo fuera del tiempo de trabajo *queda al margen* de las contingencias que la Ley General de la Seguridad Social identifica como accidente de trabajo”.

Sin embargo, los magistrados advirtieron que su decisión “no puede considerarse ge-

² En rigor, lo hizo en virtud de un “recurso de casación para la unificación de doctrina” ante la existencia de precedentes contrapuestos.

neralizabile a todos los casos similares, sino sólo a aquellos en que concurran las mismas circunstancias”, por lo que siempre es necesario un análisis caso por caso.

Pero... ¿qué es un accidente de trabajo? Para la ley argentina, es “todo acontecimiento súbito y violento ocurrido *por el hecho o en ocasión del trabajo* o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”.

Quienes han comentado la ley argentina sostienen que las aseguradoras de riesgos del trabajo no responden *por el hecho del trabajo*, ya que en muchos casos amparados por la ley *el trabajo ha concluido o aún no ha comenzado*; es entonces “*la ejecución del trabajo* lo que lleva a la víctima a las circunstancias del daño; es la ocasión del trabajo, aunque el trabajo mismo no sea la causa”.

De ese modo, “la ley protege al trabajador en todo acto que tenga *relación directa, mediata o inmediata con el trabajo y que se efectúe con motivo o en ocasión del mismo*”.

Por consiguiente, eso “amplía el ámbito temporal en el cual se proyecta la responsabilidad del asegurador respecto de un riesgo que, en principio, es genérico, en razón de la gravitación que sobre el infortunio ejerce el hecho del trabajo que obliga a desplazarse hacia un lugar determinado”.

Ahora bien, ¿la definición del accidente de trabajo es muy diferente en España?

En primer lugar, es mucho más extensa y detallada. Como consecuencia *ofrece mucho menos campo a la interpretación judicial*, como sí lo hace la ley argentina. Además, ésta prevé que en casos de dudas acerca de la interpretación o alcance de la ley, “los jueces

encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”. Es decir, *la ley argentina debe interpretarse sesgadamente*.

Dice la ley española: “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”.

Y aclara que “tendrán la consideración de accidentes de trabajo (a) los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo; (b) 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; (c) 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; (d) los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo; (e) las enfermedades [...] 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; (f) las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente; (g) 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”.

Quizás el párrafo más importante de la ley española sea el que establece que “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo*”.

La ley también aclara que “no tendrán la consideración de accidente de trabajo: (a) 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 [...] y (b) los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”.

Más allá de las diferencias en las leyes argentina y española, queda claro que para que un hecho pueda ser considerado como un accidente de trabajo, deben concurrir tres elementos: *la lesión, el trabajo por cuenta ajena y la relación entre la lesión y el trabajo*.

En otras palabras, *debe existir una relación de causalidad entre la lesión y la relación de trabajo*. Eso es lo que, en este caso, no encontraron los jueces del Tribunal Supremo español.

Pero para resolver el caso, la justicia española introdujo el concepto de *accidente en misión*, como “una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa”.

Este concepto *no ha sido aplicado en la Argentina*.

Se trata de una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que, debido al desplazamiento del trabajador a otro lugar distinto del habitual para realizar una actividad encomendada por la empresa, se amplía la “presunción de laboralidad” a todo el tiempo

en que el trabajador desplazado, en consideración a la prestación de sus servicios, queda sometido a las decisiones de la empresa (incluso sobre su alojamiento, medios de transporte, etc.).

Por consiguiente, el deber de seguridad, que es una causa de responsabilidad empresarial, abarca todo el desarrollo del desplazamiento y de la concreta prestación de los servicios. El lugar de trabajo, a estos efectos, pasa a ser “todo lugar en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual”.

Sin embargo, “*no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo, cuando no es propiamente desplazamiento ni tampoco realización de la actividad laboral*”.

Sobre esa base, en algún caso se excluyó de la consideración de accidente de trabajo el fallecimiento de un trabajador en misión en Nigeria, producido un domingo, día de descanso, por asfixia por inmersión, al bañarse en una playa de ese país. También se consideró que no era un accidente de trabajo el fallecimiento por infarto de miocardio de trabajadores en misión cuando los infartos se produjeron mientras descansaban en el hotel y sin que constase alguna circunstancia que pudiese evidenciar una relación entre el trabajo realizado y la lesión cardíaca padecida.

De acuerdo con esta doctrina, es incorrecto sostener que durante todo el desarrollo de la misión el trabajador se encuentra en el tiempo y el lugar del trabajo, cuando se trate de períodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o de actividades de carácter personal o privado.

El Tribunal Supremo ratificó que la “laboralidad” requiere que haya una conexión entre el trabajo realizado y la dolencia sufrida, o que conste que ésta tiene en aquél su origen. “La lesión sufrida durante un proceso de aseo personal e íntimo, fuera del tiempo de trabajo, sin mayores conexiones de laboralidad que las expuestas *queda al margen de las contingencias que la ley identifica como ‘accidente de trabajo’*”.

Para el Tribunal Supremo, aunque la empleada se hallaba en una ciudad distinta de la que habitualmente constituía el lugar de prestación de sus servicios, enviada por su empresa, la caída mientras tomaba una ducha en el hotel contratado por la empresa a efectos logísticos “podría considerarse acaecida con ocasionalidad relevante *si hubiera mediado alguna circunstancia fáctica que así lo indicara*”.

Y “lo cierto es que no se ha aportado al procedimiento dato alguno que pudiera desencadenar la aplicación de nuestra referida ‘doctrina del trabajo en misión’”.

Finalmente, “conviene advertir que esta solución no puede considerarse generalizable a todos los casos similares, sino solo a aquellos en que concurren las mismas circunstancias que en el presente supuesto, *en especial la ausencia de una conexión especial entre el desplazamiento laboral y el accidente*”.

Se dice que en las próximas elecciones presidenciales argentinas, quien asuma el mando deberá encarar una reforma profunda de la legislación laboral. Quizás se puedan extraer algunas enseñanzas de casos como el que hemos comentado hoy.

* * *

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a np@negri.com.ar.

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**