



Luisja Sánchez

Periodista jurídico



---

## El Tribunal Supremo define los elementos del accidente laboral en una reciente sentencia que se hace viral

La sentencia 724/2024, de 22 de mayo, de la Sala Social del Supremo, de la que ha sido ponente el magistrado **Ignacio García-Perrote**, ha sido una de las más mediáticas de los últimos tiempos que se recuerdan en el mundo de las relaciones laborales. Su redacción clarifica lo que se entiende como **accidente de trabajo**, indicando que debe confluir que ese incidente tenga lugar en el tiempo del trabajo del profesional y en su puesto de trabajo.

En la resolución el Tribunal Supremo rechazaba que el infarto sufrido por un trabajador en su centro de trabajo antes de fichar, que le provocó la muerte, pueda considerarse accidente laboral. El reconocimiento de este tipo de accidente tiene mayor cuantía sobre la pensión de viudedad que la enfermedad común, según los expertos. La Sala estimaba el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación (SLCA) contra una sentencia del 21 de julio de 2021 del Tribunal Superior de Justicia de Palma de Mallorca.

Tras esta sentencia está **Ignacio Fernández Larrea**, como abogado externo de la empresa, al que llegamos a él gracias a otro abogado que nos lo presenta como es **Carlos Martínez-Cava**, socio director del área laboral de Cremades & Calvo Sotelo. Gracias a Martínez-Cava supimos que [los planes de igualdad se pueden homologar si los sindicatos no acuden a las negociaciones](#).

Este letrado, que desde el 2007 desarrolla su labor desde su despacho propio combina temas mercantiles y laborales, confiesa que este ha sido uno de los asuntos más complicados de su carrera profesional: “No puedes aislarte de lo que conlleva este asunto. Al final hablamos del fallecimiento de un trabajador en unas determinadas circunstancias y de una familia que sufre esta pérdida. Eso hizo que la empresa tratara este

asunto con especial sensibilidad”.

Fernández Larrea aclara a *E&J* que “de hecho, cuando se estuvo planteando por parte de la empresa de recurrir el fallo del TSJ de Baleares se discutió bastante porque se era consciente de que el tema era muy delicado. En este caso se tomó la decisión de recurrir porque para la compañía, aunque no tenía repercusión económica al tener adecuadamente externalizada su cobertura a través de mutua, el tema era más relevante, esta es una firma que se dedica al suministro de combustible de aviación por los distintos aeropuertos de España. Licitada y concurre a los concursos para adjudicar ese servicio. Tener un índice de siniestralidad bajo ayuda esa adjudicación se vería penalizada por este incidente. Eso hizo que se recurriera al final”.

En la actualidad este abogado, que compagina una actividad docente intensa tanto en el CEU como en el ICAM en temas mercantiles e hipotecarios, es también socio de DLM INSOLVIA —sociedad profesional especializada en el asesoramiento concursal— que integra varios despachos independientes especializados en distintas disciplinas profesionales: legal, fiscal, económica y de auditoría que complementa con actividad docente.

Ignacio García Perrote ha sido el ponente de esta sentencia tan mediática. (Imagen: Poder Judicial)

## **Un caso extremo a nivel jurídico**

A este respecto recuerda un caso parecido en su carrera profesional como abogado: “Fue en San Sebastián, no era tan extremo como éste. La peculiaridad de este caso es elevar la doctrina de la presunción posiblemente al supuesto casuístico más extremo. El trabajador está en el vestuario, con el EPI, equipo de protección individual ya colocado, se va a disponer a flanquear una puerta para luego fichar y en ese momento le sobreviene el infarto. Es un caso absolutamente extremo”.

El incidente a este trabajador que desempeñaba labores de operador-abastecedor y que padecía una miocardiopatía dilatada, controlada por servicios de cardiología por la que tomaba dos fármacos anti-hipertensivos, pero que no le impedía el desarrollo de sus funciones “le sobreviene en julio del 2019. La sentencia del Juzgado 1 de lo Social de Menorca, de 10 de diciembre del 2020, falló a favor de la empresa al no considerar que fuera accidente de trabajo”.

Sin embargo, la familia del fallecido apeló a la Sala Social del TSJ de Baleares, que en sentencia de 21 de julio del 2021 se revoca y deja sin efecto dicha sentencia y, en su lugar, “se declara que el fallecimiento del esposo de la demandante derivó de accidente de trabajo y se condena a todos los demandados a estar y pasar por la anterior declaración y a la mutua FREMAP a reconocer y abonar las prestaciones de viudedad y auxilio por defunción derivadas de accidente de trabajo en su momento denegadas sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del INSS como continuador del extinto Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo”.

Después del debate interno que hubo en el seno de la compañía demandada, Ignacio Fernández presentó el recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Supremo de fecha 14 de julio de 2006, recurso 787/2005. Por providencia de fecha 7 de marzo de 2024, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 22 de

mayo de 2024. “Hubo informe desfavorable al recurso del Ministerio Fiscal y finalmente la sentencia nos da la razón en este tema, anula la del TSJ de Baleares y declara la firmeza de la emitida por el Juzgado de lo Social”.

Ignacio Fernández Larrea es el abogado que llevó la casación al Supremo y ganó esta compleja sentencia. (Imagen: Ignacio Fernández Larrea)

## Las claves de este fallo

Fernández Larrea recuerda que un 90% de los recursos de casación para unificación de doctrina que se plantean se inadmiten por la ausencia de contraste, “pero si delimitas ese contraste los términos del debate jurídico se acotan bastante. Se trata, primero saber si hay ese contraste y, con posterioridad, cuál de las dos sentencias tiene razón y sustenta las tesis de la Sala Social del Tribunal Supremo”.

Desde su punto de vista **“este fallo judicial otorga una mayor seguridad jurídica al definir mejor los elementos que definen lo que es un accidente laboral.** De lo que se trata es de aplicar o no una presunción que tiene carácter *iuris tantum* y que puede ser destruida mediante prueba en contrario. Se trata de alegar circunstancias que impiden que esa presunción entre en juego. Para que entre en juego, tiene un efecto fundamental la consideración de que realmente se esté desarrollando el trabajo. **No solo hay que tener en cuenta en lugar de trabajo, sino también el elemento temporal,** que es lo remarca esta sentencia”.

En este contexto, el letrado cree que esto supone que “independientemente que el trabajador se encuentre en su instalación hay que atender a su tiempo de trabajo, conforme lo marca la doctrina del TJUE y por tanto se requiere la concurrencia acumulativa de las dos circunstancias; estar en lugar, pero también en tiempo de trabajo. Y ese tiempo de trabajo, cuando hablamos de la aplicación de una presunción tiene que interpretarse de forma restrictiva y estar realmente ante un tiempo real de trabajo”.

Para Fernández “si realmente el incidente no se ha producido en lugar y tiempo de trabajo, tendrá que ser el demandante el que pruebe que estaba en relación directa con la relación laboral y, por tanto, con el trabajo desarrollado. No hay esa inversión de la carga de la prueba que produce la presunción del [artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social \(LGSS\)](#) en el sentido de que dándose las circunstancias debiera ser la empresa a través de las periciales la que acreditase que no estaba ligado ese incidente al desarrollo del trabajo”.

Este abogado recuerda que “lo fundamental es la concurrencia de las dos circunstancias. Eso a veces se olvida o se omite de forma interesada. No basta con todas las circunstancias de ubicación, sino que debe producirse que el trabajador esté de manera efectiva y concreta desarrollando ese trabajo para que pueda operar esa presunción”. Desde su punto de vista “no hay indefensión del trabajador, se trata de la no aplicación de una presunción. Con carácter general la aplicación de las presunciones tiene que hacerse de manera restrictiva por lo que suponen”.

Este experto recuerda que la “Ley General de la Seguridad Social delimita el accidente de trabajo desde una cuádruple vía; todo ello en el artículo 156 de esta normativa. Lo primero que hace es definir lo que es

accidente de trabajo, una definición que es genérica y que habla de lesión corporal que se produzca en el trabajo por cuenta ajena. Al mismo tiempo establece una serie de supuestos que considera son accidentes de trabajo. No hay presunción. Si sucede esto hay accidente de trabajo como es el caso del accidente *in itinere*”.

La sentencia del Supremo revoca la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, que sí consideró que fuera accidente de trabajo. (Imagen: Poder Judicial)

## **El accidente 'in itinere' no se cuestiona**

Según dicha normativa “el accidente *in itinere* está dentro de esa categoría del artículo 156.2 LGSS y si se dan sus requisitos, efectuado en dirección al trabajo, por el camino habitual, etc. No hay nada que discutir si se produce es accidente de trabajo. También enfermedades relacionadas con el trabajo o que se ha agravado en el entorno laboral, pero a partir de esas categorías todo lo demás que se plantea como accidente laboral es una presunción”.

“Es la presunción *iuris tantum* del art. 156.3 de que son constitutivas de accidente las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar del trabajo. El accidente *in itinere* no está sujeto a esta presunción, esta sentencia no afecta ni perjudica al accidente *in itinere*. Queda al margen del art. 156.3. por lo que desde el momento que se produzca con los requisitos marcados por vía jurisprudencial no hay nada más que discutir”.

Desde su punto de vista “esta sentencia opera sobre categorías totalmente diferentes; sobre un incidente asociado a una enfermedad común que hay que determinar si se produce en el tiempo y en el lugar de trabajo para que opere la presunción, no tiene nada que ver con el accidente *in itinere* que es otra categoría legal”.

Ignacio Fernández recuerda que sobre la pausa del bocadillo hay una sentencia de 15 de enero del 2020, de la Sala Social del Supremo, que considera accidente laboral la lesión cardiovascular sufrida, súbitamente, por un trabajador durante el descanso de la pausa del bocadillo, al estar incluido en la jornada laboral según el convenio de su empresa.

El Tribunal destaca que el breve descanso durante el que sobreviene la lesión es tiempo de trabajo tanto a efectos de la jornada (por previsión convencional) como de la presunción de laboralidad, recogida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social. Dicho artículo dispone que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

Para este jurista “**lo fundamental es que el incidente se produzca mientras se esté desarrollando actividad laboral**. El accidente *in itinere* tiene su propia regulación y categorización, mientras que en el caso de la enfermedad común juega lo que es la presunción y si efectivamente ese incidente se ha producido en lugar y en tiempo de trabajo va a tener a su favor el juego de esa presunción, se cambiará la carga probatoria y tendrá que ser la empresa quien demuestre que no tiene relación el incidente con la relación laboral”.

Al final hay que darse cuenta que todo lo que puede suceder en el trabajo puede ser accidente laboral.

(Imagen: E&J)

Otro elemento que explica este experto en relaciones laborales es que “en este asunto **el trabajador no había fichado**, aun cuando sufrió el infarto. Estaba con el equipo y estaba a punto de fichar y empezar su jornada laboral. **Esa acción de fichar opera como una especie de desencadenante temporal e instrumental del tiempo de trabajo**. La sentencia viene a reforzar la circunstancia señalando esta circunstancia y señalando otra parecida en la que el trabajador si había fichado con lo cual sí había accidente de trabajo”.

Fernández Larrea cree que de esta sentencia hay que extraer que “hay que dejar bien definido lo que es la jornada de trabajo. Debe estar muy claro a partir de qué momento se indica que dicha jornada ha arrancado”.

“A este respecto no estaría de más y podría ser oportuno que las empresas informasen a través de sus representantes de los trabajadores a su personal este tipo de cuestiones o que incluso lo incluyeran en sus convenios colectivos. Al final la seguridad y claridad en los términos beneficia a todo el mundo; a empresas, trabajadores o a sus representantes legales. Por eso establecer este tipo de protocolos pueden no estar de más en este tipo de situaciones”.