

OBSERVATORIO JURISPRUDENCIAL CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA

Nº 11

JULIO-SEPTIEMBRE 2025

En el periodo objeto de examen destaca la sentencia dictada por el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), asunto C-7/24, el 12 de junio de 2025.**

La resolución analiza un supuesto en el que un trabajador alemán, conductor en el sector de la exportación, fallece en un accidente laboral ocurrido en Dinamarca, mientras realizaba actividades para una empresa alemana. La empresa danesa reconoció la responsabilidad civil por el accidente y su aseguradora, también de nacionalidad danesa, pagó a la viuda una indemnización conforme al Derecho danés.

Por su parte, las instituciones alemanas pagaron a la viuda una pensión de viudedad conforme al Derecho alemán y, posteriormente, reclamaron el reembolso de lo pagado, en ejercicio del derecho de subrogación previsto en el artículo 116 del Código alemán de la Seguridad Social (SGB X).

La cuestión que se suscita por parte del Tribunal de Svendborg, de Dinamarca, es si, conforme al artículo 85.1 del Reglamento (CE) n.º 883/2004, debe existir en el Estado miembro donde ocurrió el daño (en este caso Dinamarca) una base legal que prevea prestaciones equivalentes (como la pensión de viudedad alemana) para que una institución de otro Estado miembro pueda ejercer su derecho de repetición.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea argumenta que el artículo 85.1 del Reglamento 883/2004 permite a una institución de seguridad social de un Estado miembro que ha abonado prestaciones a causa de hechos acaecidos en otro Estado miembro, reclamar al tercero responsable, mediante subrogación o acción directa.

En el caso, el derecho danés no contempla una pensión de viudedad como en Alemania. En su lugar, establece indemnizaciones por pérdida del proveedor de la familia, compensación transitoria y daño moral, entre otras, con carácter limitado y cerrado. Mientras que el derecho alemán permite la pensión de viudedad y el derecho de subrogación contra terceros responsables.

Entiende que el Derecho aplicable a la subrogación es el del Estado de la institución deudora (Alemania), no el del Estado donde ocurrió el daño

(Dinamarca) y que el derecho danés no puede limitar la acción de repetición, aunque sus prestaciones no sean absolutamente equivalentes a la pensión de viudedad alemana, ya que la subrogación no genera nuevos derechos, pues solo se puede reclamar hasta donde lo haría la víctima según el Derecho del país en el que acaeció el accidente. De este modo, la correspondencia entre prestaciones no tiene que ser absoluta, sino que basta con que sean suficientemente comparables en objeto y finalidad, es decir, deben cumplir funciones similares. En el caso, las prestaciones danesa y alemana se conceden a raíz del fallecimiento del proveedor de la familia y ambas tienen por objeto indemnizar a los supervivientes cercanos por el lucro cesante derivado de la desaparición de los ingresos del fallecido.

Partiendo de tales argumentos, resuelve que el artículo 85.1 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 no exige que exista una base jurídica en el Estado donde ocurrió el daño para permitir el ejercicio del derecho de repetición de una institución de otro Estado miembro, sino que basta con que las prestaciones previstas en ambos Estados como consecuencia de un mismo hecho sean suficientemente comparables en cuanto a su objeto y finalidad.

También merece atención la sentencia dictada por el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea -TJUE-, de fecha 12 de junio de 2025, relativa al asunto C-219/24**, en el contexto de un litigio entre varios trabajadores del servicio de ambulancias de Tallin (Estonia) y el Ayuntamiento de esa ciudad, sobre la vacunación obligatoria ante riesgos biológicos como el SARS-CoV-2.

La sentencia analiza un supuesto en el que el Ayuntamiento de Tallin exigió que los conductores de ambulancia se vacunaran contra el virus SARS-CoV-2 (COVID-19) como medida de protección sanitaria en el entorno laboral. Esta decisión se basó en una evaluación de riesgos realizada por el propio ayuntamiento en el año 2021.

Cuando algunos trabajadores no presentaron prueba de vacunación ni contraindicación médica, fueron despedidos.

Los trabajadores impugnaron el despido ante los tribunales estonios, que estimaron parcialmente las demandas, alegando que no existía una norma legal nacional que autorizara imponer la vacunación sin consentimiento del trabajador. La cuestión llegó al Tribunal Supremo de Estonia (Riigikohus), que planteó una cuestión prejudicial al TJUE.

La cuestión que se suscita es si puede una normativa nacional como la estonia autorizar a un empresario a imponer unilateralmente la vacunación obligatoria contra el SARS-CoV-2 como condición para continuar en el puesto de trabajo. En concreto, se pregunta si la Directiva 2000/54 permite que el empresario imponga la vacunación obligatoria a trabajadores expuestos a riesgos biológicos como el SARS-CoV-2. Si la vacunación es una medida de protección en el trabajo que puede imponerse sin el consentimiento del trabajador y si es compatible con las Directivas 89/391 y 2000/54 y con los artículos 3 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, relativos a la integridad física y condiciones laborales dignas.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea argumenta que las Directivas 89/391 y 2000/54 no se oponen a una norma nacional que permita la vacunación obligatoria impuesta por el empresario si los trabajadores están expuestos a un riesgo biológico grave, porque no regulan expresamente la vacunación obligatoria, pero tampoco la prohíben. Solo establecen normas mínimas comunes que los Estados miembros pueden superar y no entran a valorar si el consentimiento del trabajador es imprescindible para recibir la vacuna en contextos laborales, quedando esta materia dentro del ámbito de competencia nacional.

La Carta de los Derechos Fundamentales no es aplicable porque las disposiciones del Derecho de la Unión en la materia considerada no imponen a los Estados miembros ninguna obligación específica respecto a una situación determinada.

Partiendo de tales argumentos, resuelve que las directivas europeas sobre salud laboral y exposición a riesgos biológicos no se oponen a una normativa nacional que permita a un empresario imponer la vacunación obligatoria a trabajadores expuestos a agentes biológicos como el SARS-CoV-2.

Por su parte, **el Tribunal Supremo dictó una sentencia interesante en fecha 2 de junio de 2025 (rec. 4374/2022)**, que analiza si la caída sufrida por un trabajador en las escaleras de salida de su vivienda unifamiliar, cuando se disponía a acudir a su puesto de trabajo, constituye accidente laboral *in itinere*.

El Juzgado de lo Social núm. 1 de Murcia desestimó la demanda. El TSJ de Murcia revocó esa decisión y calificó los hechos como accidente de trabajo *in itinere*. La Mutua recurrió en casación para la unificación de doctrina.

El Tribunal Supremo analiza el elemento cronológico, esto es, que el accidente debe ocurrir al ir o volver del trabajo y el elemento topográfico, por cuanto debe producirse en el trayecto habitual entre domicilio y centro de trabajo. Destaca que el criterio espacial, esto es, el hecho de haber abandonado el domicilio prevalece salvo circunstancias excepcionales que justifiquen dar mayor relevancia al criterio teleológico, que es la intención de dirigirse al trabajo. Analiza jurisprudencia relevante, que distingue entre accidentes ocurridos dentro del domicilio, donde el trabajador tiene control sobre el riesgo y aquellos otros que acaecen en espacios comunes o públicos, donde el riesgo es ajeno y el trayecto se considera iniciado.

En el supuesto, si bien el trabajador ya se dirigía a su puesto de trabajo, lo cierto es que la caída ocurrió dentro de su propia finca, en un espacio que se encontraba bajo su control y cuidado, no en la vía pública, ni tampoco en zonas comunes. Por ello, considera que en supuestos como el presente debe primar el criterio geográfico, salvo circunstancias excepcionales que no aprecia, por lo que concluye que el accidente no puede calificarse como laboral *in itinere*, sino como contingencia común.

Ese mismo día y mes se dicta la **sentencia del Tribunal Supremo de fecha 2 de junio de 2025 (rec. 4374/2023)**, que analiza si una mutua (Fraternidad Muprespa) que, al tiempo del accidente, aseguraba el riesgo para la empresa principal (Bonnysa Agroalimentaria, S.A.) y también para la contratista (Estructuras Solares del Mediterráneo, S.L.) responde de las consecuencias del mismo cuando el afectado es un trabajador que prestaba servicios para la empresa subcontratista, que no había dado de alta en Seguridad Social al trabajador accidentado.

En concreto, el accidente tuvo lugar en una finca propiedad de la empresa Bonnysa Agroalimentaria, que contrató a la entidad Estructuras Solares del Mediterráneo. Esta última, a su vez, subcontrató a la empresa empleadora directa del trabajador.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Cartagena y la Sala de lo Social de Murcia atribuyeron la responsabilidad directa a la subcontrata; responsabilidad solidaria a Estructuras Solares del Mediterráneo y Bonnysa; responsabilidad subsidiaria a Fraternidad Muprespa.

El Tribunal Supremo argumenta que, conforme al artículo 82 LGSS, la responsabilidad de las mutuas se limita a los trabajadores de las empresas asociadas y no se extiende al personal ajeno a dichas empresas, aunque

exista responsabilidad solidaria entre las que forman parte de la cadena de subcontratación, de acuerdo con el artículo 42 ET. De este modo, concluye que la mutua no responde por los trabajadores que no hayan sido dados de alta en las empresas que asegura. La protección del trabajador queda garantizada por la responsabilidad directa de la empresa empleadora infractora; el anticipo de prestaciones a cargo de la mutua de la empleadora y, en caso de insolvencia, por la responsabilidad subsidiaria del INSS.

Un poco más tarde **el Tribunal Supremo dicta la sentencia de fecha 4 de julio de 2025 (rec. 213/2024)**, que estudia una demanda de conflicto colectivo presentada por la Confederación de Sindicatos Profesionales Aéreos (CSPA), con adhesión de FESP-UGT, contra AENA y su sociedad concesionaria. En la misma se interesaba la implantación obligatoria de la figura del recurso preventivo en cada parque de bomberos de los aeropuertos españoles y que dicho recurso preventivo fuera un trabajador ajeno a la unidad, como los jefes de dotación.

La sentencia dictada por la Audiencia Nacional desestimó la demanda razonando que constaba probado que la empresa, AENA, había evaluado los riesgos en todos sus centros de trabajo. Había identificado las actividades que requieren recurso preventivo, como trabajos en altura, espacios confinados o buceo en humo. También considera probado que había designado a personal formado como recurso preventivo, sin que se hubiera acreditado de contrario la concurrencia de incumplimientos normativos o la insuficiencia del personal designado.

El Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto y confirma que la empresa había acreditado el cumplimiento de la normativa legal aplicable, en concreto, de los artículos 32 bis LPRL y 22 bis RD 39/1997. Recuerda que corresponde al empresario designar al recurso preventivo, incluso entre trabajadores del propio equipo, siempre que tengan formación y capacidad. La parte sindical no probó incumplimientos ni insuficiencia de los designados.

Por último, destaca **la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 17 de julio de 2025 (rec. 694/2024)**, que versa sobre si el período de incapacidad temporal derivado de una crisis epiléptica relacionada con una malformación congénita cerebral, ocurrida en tiempo y lugar de trabajo, debía calificarse como accidente laboral.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Valencia estimó la demanda formulada por la mutua y revocó la resolución de la Dirección provincial del INSS, declarando que el proceso de baja tenía origen en contingencia común. Dicha sentencia fue revocada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que declaró el carácter laboral de la contingencia.

Por su parte, el Tribunal Supremo estima el recurso de la mutua. Razona que la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS es *iuris tantum* y puede desvirtuarse con prueba en contrario, lo que ocurre cuando las crisis epilépticas tienen su origen en una dolencia congénita o previa, que sea de etiología común, siempre que no existan factores laborales que hayan provocado o agravado la crisis. Es decir, la epilepsia y las crisis derivadas de dolencias congénitas excluyen, por su propia naturaleza, la etiología laboral, salvo que existan factores laborales que las desencadenen o agraven. Se confirma así la doctrina de la STS de 27 de febrero de 2008, que distingue las crisis epilépticas de los accidentes laborales, matizando que la mera coincidencia temporal y espacial no basta para considerar que una crisis epiléptica derivada de enfermedad común pueda ser calificada como accidente de trabajo. Por ello, al no constar en el caso ninguna circunstancia vinculada al trabajo que pudiera justificar o agravar la crisis, declara que el origen de la incapacidad temporal fue por contingencia común.

De otra parte, en el mismo período de referencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria dictó una sentencia relevante en la materia que nos ocupa. Se trata de la **sentencia de 4 de julio de 2025 (rec. 453/2025)**, que versa sobre una reclamación de indemnización por daños y perjuicios derivados de un accidente laboral ocurrido cuando el trabajador se resbala al bajar del barco en el que prestaba servicios, quedando atrapado su pie derecho entre el barco y el muelle, por lo que sufrió una fractura en el mismo. El trabajador alegaba que la empresa había incumplido la normativa de prevención de riesgos al haberle entregado unas botas de seguridad, supuestamente, en mal estado.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Santander desestima la demanda y la Sala de lo Social confirma dicho pronunciamiento por cuanto considera probado que el trabajador disponía de equipos de protección individual adecuados compuestos por unas botas antideslizantes con sujeción, que habían sido entregadas

menos de dos años antes. No constaba probado que los equipos de protección individual fueran defectuosos ni que la caída derivara de un incumplimiento empresarial en materia de seguridad. De este modo, previo análisis de la doctrina unificada del Tribunal Supremo sobre la responsabilidad contractual del empresario en materia de seguridad laboral, que exige al empleador adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la integridad física del trabajador y acreditar haber agotado toda diligencia exigible para exonerarse de responsabilidad, concluye que en este concreto caso no consta probada la existencia de culpa empresarial ni tampoco que el equipo de protección individual proporcionado fuera defectuoso, ni que la caída pudiera estar relacionada con algún tipo de negligencia empresarial.

Ese mismo día y mes, **la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria** dictó otra sentencia relevante en la materia que nos ocupa. Se trata de la sentencia de fecha **4 de julio de 2025 (rec. 470/2025)**, que analiza una demanda de determinación contingencia.

El caso versa sobre un trabajador, con categoría profesional de peón, que sufre un tirón en el hombro izquierdo mientras trabajaba con una porra. Ese mismo día inicia un proceso de incapacidad temporal. La Mutua le realiza una radiografía cervical, pero no prescribe prueba alguna para el hombro hasta varios meses después. Los resultados de las pruebas de imagen respecto al hombro evidenciaron las siguientes dolencias: una discreta tendinosis del bíceps en entrada en corredera bicipital y rotura intrasustancial parcial del labrum antero-inferior de 3 a 6 horas en sentido horario iniciando un proceso de incapacidad temporal. La Mutua discutía que se tratara de accidente laboral, alegando que el trabajador ya padecía molestias previas de meses en la zona afectada.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Santander estimó la demanda y la Sala de lo Social confirma dicha resolución razonando que consta probado que el trabajador sufrió un accidente, que afectó a su hombro izquierdo, en tiempo y lugar de trabajo, pues desde el primer momento refirió haber sufrido un tirón y dolor en la referida articulación. Pese a ello, no se le practicó ninguna prueba diagnóstica precisa hasta varios meses después. Dicha prueba, finalmente, evidencia unas dolencias compatibles con el mecanismo lesional descrito. Por tanto, como quiera que también constaba probado que el trabajador tenía síntomas previos, la Sala concluye que la lesión determinante de la baja se manifestó y

agravó durante la prestación laboral, lo que permite aplicar la presunción de laboralidad del art. 156.2.f) LGSS.

Por último, en el mismo mes de julio, se dicta **la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 11 de julio de 2025 (rec. 464/2025)**, que analiza una acción de determinación de contingencia.

El trabajador, con categoría profesional de expendedor de gasolinera, que contaba con antecedentes de dermatitis atópica y episodios de ansiedad, reclamó que sus diferentes procesos de incapacidad temporal, comprendidos entre los años 2020 a 2024, fueran reconocidos como contingencia profesional. Sostenía que la exposición laboral a hidrocarburos y químicos había agravado su enfermedad.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Santander desestima la demanda y declara que las contingencias de los periodos de incapacidad temporal reclamados en el procedimiento son derivados de enfermedad común.

La Sala de lo Social del TSJ confirma dicha resolución argumentando que el trabajador ya presentaba dermatitis desde años antes y que la misma estaba vinculada a su empleo previo como carnicero. Explica que los diagnósticos de sensibilidad al níquel, paladio, fragancias, carbas, o tiuramio, no son exclusivos del entorno laboral, pues están presentes en múltiples ámbitos de la vida diaria.

Tiene en cuenta además que no consta probado que los brotes de dermatitis o los episodios de ansiedad estuvieran directamente causados o agravados por el trabajo, por lo que no es posible aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS, ni tampoco la del art. 156.2.f), al tratarse de una patología previa sin nexo claro con la actividad laboral.

Información elaborada por Elena Pérez Pérez. Magistrada especialista en el orden social de la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria. Doctora en Derecho

Santander, a 29 de septiembre de 2025