



**FACULTAD DE DERECHO**

**LOS ACCIDENTES LABORALES IN ITINERE**  
Y SU ACTUALIZACIÓN A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA

RODRIGO ORTILLÉS GRACIA

5º CURSO DERECHO + RELACIONES INTERNACIONALES (E-5)

DERECHO LABORAL

TUTORA: DOLORES CARRILLO MÁRQUEZ

MADRID, ABRIL 2024

<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo 1: Marco Legal en España.....</b>	<b>5</b>
1.1 Antecedentes históricos.....	5
1.2 normativa vigente aplicable.....	7
<b>Capítulo 2: Fundamentos Legales y Conceptuales .....</b>	<b>11</b>
2.1 Definición de Accidente Laboral In Itinere .....	11
2.2 Elementos esenciales configuradores del accidente de trabajo “in itinere”.....	13
a) Elemento teleológico .....	13
b) Elemento geográfico .....	15
c) Elemento cronológico .....	18
d) Elemento mecánico o de idoneidad del medio.....	20
2.3 El debate actual de los accidentes <i>in itinere</i> .....	23
<b>Capítulo 3: Supuestos excluidos de los accidentes in itinere.....</b>	<b>24</b>
3.1 La imprudencia profesional y la imprudencia temeraria.....	24
3.2 Fuerza mayor.....	27
3.3 la intervención de un tercero.....	28
<b>Capítulo 4: Comparación con Legislación Internacional .....</b>	<b>30</b>
4.1 Convenio de la OIT.....	30
4.2 Recomendación 121 de la OIT.....	31
4.3 la unión europea ante la prevención de los accidentes in itinere.....	32
4.4 Derecho Comparado Con Otros Ordenamientos.....	33
<b>Capítulo 5: .Análisis de modo actuación en los accidentes in itinere. PLAN DE MOVILIDAD EN LAS EMPRESAS .....</b>	<b>37</b>
5.1 Definición Planes de Movilidad.....	38
5.2 Fases de un Plan de Movilidad.....	39
5.3 Objetivos de un Plan de Movilidad.....	43
5.4 Beneficios de un Plan de Movilidad.....	45
5.5. propuesta personal para la reducción de los accidentes “in itinere”.....	47
<b>Capítulo 6: Conclusiones.....</b>	<b>49</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>50</b>

## **Resumen**

El trabajo de fin de grado aborda el concepto de los accidentes laborales in itinere, su estructuración por la jurisprudencia a lo largo del tiempo y la interpretación de este por la doctrina en la actualidad. Se estructura en varios capítulos que incluyen el marco legal en España, fundamentos legales y conceptuales sobre accidentes laborales "in itinere", supuestos excluidos, comparación con legislación internacional, análisis de actuación en accidentes "in itinere" y un plan de movilidad en empresas. También se menciona la importancia de alinearse con el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027. Se hace referencia al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Además, se detallan las fases de un Plan de Movilidad, incluyendo el compromiso de la empresa, asignación de responsables y funciones, descripción de la empresa y programa de trabajo. Se aboga por adoptar una serie de medidas para evitar este tipo de accidentes y mejorar las condiciones de seguridad vial en el trabajo.

## **Abstract**

The final degree project addresses the concept of work accidents in itinere, its structuring by jurisprudence over time and its interpretation by current doctrine. It is structured in several chapters that include the legal framework in Spain, legal and conceptual foundations on work accidents "in itinere", excluded assumptions, comparison with international legislation, analysis of action in accidents "in itinere" and a mobility plan in companies. The importance of aligning with the European Strategic Framework for Safety and Health at Work 2021-2027 is also mentioned. Reference is made to the National Institute of Safety and Health at Work. In addition, the phases of a Mobility Plan are detailed, including the company's commitment, assignment of managers and functions, company description and work program. It is advocated to adopt a series of measures to avoid this type of accidents and improve road safety conditions at work.

## **Palabras Clave**

- **Accidentes In itinere**
- **plan de movilidad de la empresa**
- **Marco estratégico Europeo de seguridad y salud**
- **Prevención de riesgos laborales**
- **derecho comparado**
- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda de manera detallada la importancia de la seguridad en el ámbito laboral, centrándose en la identificación, consecuencias y medidas de prevención de accidentes "in itinere". A lo largo de las siguientes páginas se analizan los fundamentos legales, conceptuales y las distintas etapas que han trascendido en la doctrina jurisprudencial para determinar con mayor precisión los accidentes laborales in itinere. Se examinan también las fases clave de un Plan de Movilidad, destacando la necesidad de un compromiso firme por parte de las empresas en garantizar la protección y bienestar de sus empleados durante sus trayectos laborales al igual que se detallan los requisitos necesarios para acceder a incentivos en materia de prevención de riesgos laborales. Además, se exploran propuestas personales para la reducción de accidentes "in itinere". Este trabajo busca concienciar sobre la importancia de promover entornos laborales seguros y sostenibles, donde la seguridad vial sea una prioridad para el beneficio tanto de los trabajadores como de las empresas.

El tema abordado en este trabajo sobre accidentes laborales in itinere es a juicio personal de suma relevancia debido a su impacto directo en la protección y bienestar de los trabajadores. La seguridad vial no solo se limita a la prevención de accidentes "in itinere", sino que también influye en la calidad de vida de los empleados, en la productividad de las empresas y en la reducción de costos asociados a los accidentes laborales.

Al analizar la importancia de implementar un Plan de Movilidad en las empresas, se evidencia la necesidad de promover entornos laborales seguros y sostenibles, donde se priorice la seguridad en los desplazamientos de los trabajadores. Este enfoque no solo beneficia a los empleados al mejorar sus condiciones laborales y facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar, sino que también repercute positivamente en las empresas al aumentar la productividad, reducir las bajas laborales y disminuir los accidentes "in itinere".

Además, la propuesta personal para la reducción de accidentes "in itinere" destaca la importancia de cumplir con los requisitos establecidos para acceder a incentivos en materia de prevención de riesgos laborales, lo cual demuestra el compromiso tanto de las empresas como de los trabajadores en garantizar un entorno laboral seguro y protegido.

En resumen, la relevancia de este tema radica en la necesidad de concienciar sobre la importancia de este tipo de accidentes en el ámbito laboral, promoviendo la adopción de medidas preventivas que beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas, contribuyendo así a la creación de entornos laborales más seguros, saludables y productivos.

## **CAPÍTULO 1: MARCO LEGAL EN ESPAÑA DE LOS ACCIDENTES LABORALES IN ITINERE**

### SECCIÓN 1.1: ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El accidente de trabajo “in itinere” es un concepto que tiene un origen más jurisprudencial que legal. De acuerdo con Jose Luis Monereo esta figura proviene de comienzos del S. XX a razón de otorgar protección a aquellos trabajadores sufrían un accidente como consecuencia del desplazamiento al lugar de trabajo<sup>1</sup>. El accidente de trabajo in itinere como tal aparece mencionado por primera vez en España a través de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, la cual define el accidente de trabajo como “*toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”<sup>2</sup>. Realmente, a pesar de que se trata de un precepto algo escueto y arcaico, esta definición ya va estableciendo los principios básicos que se rigen en la actualidad, como la responsabilidad objetiva del empresario en caso de accidente en el lugar de trabajo (a excepción de accidente por fuerza mayor<sup>3</sup>, el cual todavía no mencionaba el concepto de accidente de trabajo “in itinere”, ni recoge como tal aquellos accidentes producidos durante el trayecto de ida o de vuelta al trabajo, sin que se atribuya responsabilidad objetiva al empresario en dichos casos).

No obstante, debido a la amplitud de la Ley, la jurisprudencia ha tenido más libertad para llevar a cabo una interpretación más extensa del mismo, desarrollando de manera progresiva la figura del accidente de trabajo “in itinere” como subyacente del accidente de trabajo. El primer pronunciamiento jurisprudencial que se recoge como accidente de trabajo aquel que tiene lugar entre el domicilio y el lugar de trabajo es la sentencia del TS de 11 de junio de 1908. Esta sentencia versa sobre un trabajador que fallece de camino a su lugar de trabajo, a

---

<sup>1</sup> Monereo Perez, Jose Luis (2020) *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Laborum, pag 27-38

<sup>2</sup> Art.1 Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900

<sup>3</sup> Art.2 Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900

bordo de un barco que le transportaba desde su localidad hasta el puerto en el que se hallaba el barco en el que trabajaba<sup>4</sup>.

Dicho esto, no será hasta el año 1954 que se menciona de manera explícita el concepto “accidente de trabajo in itinere”, a través de la sentencia del TS del 1 de julio de 1954<sup>5</sup>, dándole así el reconocimiento como figura jurídica, y admitiendo su existencia. Esta sentencia podría considerarse la más trascendental de todas puesto que establece que *“la amplitud que la jurisprudencia ha dado al concepto del accidente producido con ocasión o por consecuencia de trabajo, ha hecho incluir en él a los siniestros que se ocasionan fuera del trabajo, pero guardando con él alguna relación causal y por eso se consideran accidentes indemnizables a los producidos in itinere al ir a tomar el trabajo o al regresar,(...) en todo caso, se precisa la relación causal, más o menos directa, entre el trabajo y el siniestro, debiendo ser demostrada o deducida de las circunstancias del suceso, pues así como el ocurrido durante el trabajo se presume indemnizable, salvo la prueba de causa excluyente de la responsabilidad patronal, el que ocurre fuera del trabajo no lleva esa presunción”*.<sup>6</sup>

Como resultado de esta sentencia, se abre oficialmente la línea de interpretación del accidente de trabajo, apoyándose en la necesaria relación, entre el accidente y el trabajo. Así, el trabajador pasa de estar protegido únicamente en tiempo y lugar de trabajo, a estarlo también en tiempo y lugar ajenos al mismo, cuando se guarde alguna relación entre el accidente y la prestación<sup>7</sup>. Se determina que el accidente “in itinere” tiene su origen en la existencia de la relación laboral que el trabajador tiene con el empresario, por lo que se deberá proteger de igual forma que se protege el accidente de trabajo común<sup>8</sup>. El motivo resulta sencillo: el desplazamiento se produce de forma necesaria para realizar la prestación laboral, por lo que si no hubiera trabajo no habría desplazamiento, y sin desplazamiento no habría accidente<sup>9</sup>.

Por otro lado, la sentencia del TS del 1 de junio de 1954 también hace referencia al medio de transporte utilizado, siendo este el cuarto elemento requerido como se verá más adelante. Así,

---

<sup>4</sup> Enrique Guillén Sanz, *Comentario a la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 17 de abril de 2018 en unificación de doctrina sobre accidentes in itinere* Mutua Universal 2018

<sup>5</sup> STS 1 de Julio de 1954.

<sup>6</sup> Id

<sup>7</sup> Desdentado Bonete, Aurelio.(2014) *Determinación De Contingencia En Incapacidad Temporal. Accidentes In Itinere* Diario la ley

<sup>8</sup> Sánchez-Rodas Navarro, Cristina. *El Accidente in itinere*, ED. Comares, 1998.

<sup>9</sup> Fernández Avilés, J.A.: (2007) *“El Accidente de Trabajo en el sistema de la Seguridad Social”*, Barcelona. (Atelier), , pág.102

establece el Tribunal que será cubierta de protección el accidente siempre que el medio utilizado haya sido el idóneo y no haya mediado imprudencia<sup>10</sup>. Por último, la sentencia establece que “*la relación ha de ser demostrada o deducirse de las circunstancias peculiares del suceso*”. Se hace aquí referencia a la presunción *iuris tantum* de laboralidad del sujeto que se verá más adelante, estableciendo el Tribunal que, a diferencia del accidente de trabajo común, en el accidente “*in itinere*” no existirá dicha presunción, sino que es menester de la parte que alega el accidente acreditar la existencia de causalidad. En otras palabras, la carga de la prueba se invierte<sup>11</sup>.

En el período del nuevo milenio, la atención hacia los accidentes laborales *in itinere* ha sido parte de una tendencia más amplia con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad laboral<sup>12</sup>. La evolución histórica ha tendido hacia una comprensión más sofisticada de los riesgos asociados con los desplazamientos, así como a una mayor concienciación por parte de la legislación de la necesidad de proteger a los trabajadores en cada etapa de su jornada laboral, incluidos los trayectos de ida y de vuelta al trabajo.

## SECCIÓN 1.2: NORMATIVA VIGENTE APLICABLE (POR ORDEN CRONOLÓGICO)

**A) El Convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo de 1964.** Este convenio surge a raíz de la necesidad de armonización a nivel internacional, en la cual se instaba a que se contemple en el ordenamiento jurídico nacional esta realidad jurisprudencial que hasta entonces constituía el accidente de trabajo “*in itinere*”. Este Convenio versa sobre las prestaciones correspondientes en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Se aprobó en 1964, en Ginebra, en la 48ª reunión del CIT, y acabó entrando en vigor el 28 de julio de 1967. Así, el punto principal de este Convenio se encuentra en el art. 7<sup>13</sup>, según el cual todo Estado Miembro deberá recabar aquellas condiciones necesarias para que un accidente sufrido al ir o volver del trabajo sea considerado accidente de trabajo.

Por lo tanto, a través de este Convenio se obliga a España (y a todos los Estados que forman parte de la Organización) a recoger un concepto común de accidente “*in itinere*”, pues como

---

<sup>10</sup> Sánchez Perez, Jose *El accidente de trabajo "in itinere" y su análisis jurisprudencial* : Aranzadi Social: Revista Doctrinal 2013

<sup>11</sup> STS 30 mayo 2000

<sup>12</sup> Monereo Perez, Jose Luis (2020) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. *Laborum* pag 375-392

<sup>13</sup> Sempere Navarro, (*Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*).civitas, 2001

Estado miembro de la OIT España está obligada y se compromete a adaptar las leyes que cumplan los cometidos señalados por el Convenio, con independencia de que dicho Convenio se haya ratificado o no. Además, como complemento al Convenio de la OIT, se encuentra la Recomendación 121 de la OIT de 1964 sobre las prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional<sup>14</sup>. Esta Recomendación define en su artículo 5 lo que debería considerarse como Accidente de Trabajo, con mención expresa a los accidentes en trayecto. Así, se considera como punto de partida o de regreso el domicilio principal del trabajador, o su residencia secundaria. También se considerará como tal el lugar donde habitualmente come el trabajador<sup>15</sup>.

**B) Ley de Seguridad Social, de 21 de abril de 1966.** Siendo consecuencia directa de la normativa internacional de la OIT, se aprueba el Real Decreto Legislativo 907/1966, de 21 de abril, esta Ley recoge en su art. 84.5 el siguiente concepto de accidente “*in itinere*”<sup>16</sup>: “*Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, siempre que concurran las condiciones que reglamentariamente se determinen.*” Así, se deja constancia del accidente de trabajo “*in itinere*” por vez primera en una norma legal española, estableciendo como un ejemplo claro de accidente aquel que ocurre con ocasión del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena. Ahora bien, aunque legislativamente se recoge el concepto de accidente de trabajo “*in itinere*”, éste tiene la condición de teoría abierta o figura jurídica que se encuentra en constante evolución, pues ha sido una figura que evoluciona y se adapta a los tiempos en función de las necesidades que socialmente se determinen. Es decir, “*no es una teoría rígida e inmutable, sino flexible y evolutiva, pues se adapta a las realidades en constante mutación*”<sup>17</sup>.

**C) Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971.** Volviendo una vez más al ámbito del Derecho Comunitario, surge en el año 1971 el Reglamento (CEE) nº 1408/71, del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias<sup>18</sup>. Pues bien, al artículo 56 de este Reglamento establece que *el*

---

<sup>14</sup> R121 - Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)

<sup>15</sup> Id

<sup>16</sup> Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre

<sup>17</sup> STS 28 diciembre 1962

<sup>18</sup> Reglamento (CEE) nº 2008/83 del Consejo, 2 de junio de 1983,



*accidente de trabajo “in itinere” que tenga lugar en un Estado Miembro distinto al Estado competente se entenderá como ocurrido en territorio de dicho Estado competente, o lo que es lo mismo, el accidente sufrido por un trabajador que se desplaza de un Estado de la Comunidad Económica Europea a otro Estado también perteneciente a la CEE por motivos laborales, será considerado como accidente “in itinere” ocurrido en el país al que pertenezca el trabajador*<sup>19</sup>.

**D) Ley General de Seguridad Social, de 20 de julio de 1974.** En 1974 se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a través del Decreto Legislativo 2065/1974, de 30 de mayo. Esta Ley establece en su art. 85.2 el siguiente concepto de accidente “in itinere”: “2. *Tendrán la consideración de accidente de trabajo: a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo*”<sup>20</sup>.

**E) Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, de 20 de junio de 1994.** El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1994, solo se limita a reproducir en su art. 115.2 a) la definición de accidente de trabajo “in itinere” ya contenida en la Ley de 1974. Cabe recalcar, una vez más, cómo el concepto que la Ley nos da de accidente de trabajo y Accidente “in itinere” se mantienen esencialmente invariables a lo largo del tiempo, jugando, pues, un papel fundamental la jurisprudencia.

Una vez alcanzado este punto, y como consecuencia de la coexistencia del accidente de trabajo “in itinere” tanto en un plano legislativo como en uno jurisprudencial, tienen lugar como es costumbre una serie interpretaciones erróneas, que han sido corregidas en los tribunales, como es la sentencia del TS del 30 de mayo de 2000<sup>21</sup>. Así, esta sentencia ha determinado qué accidentes entran dentro del accidente “in itinere”, estableciendo que “*La asimilación a accidente de trabajo del accidente de trayecto («in itinere») se limita a los accidentes en sentido estricto y no a las dolencias o procesos morbosos de distinta etiología y modo de manifestación*”. Tal y como señala de igual manera la sentencia del 16 de noviembre de 1998<sup>22</sup>. Esta sentencia también hace referencia, en este sentido, a la presunción “iuris

---

<sup>19</sup> Art. 56 Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971.

<sup>20</sup> Art. 85.2 Ley General de Seguridad Social, de 20 de julio de 1974.

<sup>21</sup> STS del 30 de mayo de 2000

<sup>22</sup> Rec. 502/1998

tantum” de laboralidad, explicando la diferencia de trato que recibe la misma en el accidente de trabajo común y en el accidente “in itinere”.

Así, en relación al accidente “in itinere”, el art. 115.2 LGSS de 1994 estipula lo siguiente: “Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo”. Sin embargo, para el caso del accidente de trabajo común, el art. 115.3 LGSS estipula: “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.”. De esta comparación se extrae, como ya se mencionara posteriormente, la existencia de la presunción de laboralidad para los casos de accidente común, mientras que en el accidente “in itinere” se deberá demostrar la existencia de los requisitos necesarios para dicha calificación, teniendo lugar, pues, una inversión de la carga de la prueba (es el trabajador o sus causahabientes los que deben el cumplimiento de dichos requisitos)<sup>23</sup>.

**F) Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, de 30 de octubre de 2015.** La principal normativa que regula los accidentes laborales in itinere en España está fundamentada principalmente en la Ley General de la Seguridad Social, específicamente en el artículo 156.2. Este artículo establece las bases conceptuales y los criterios fundamentales para determinar la naturaleza laboral de los accidentes ocurridos durante los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Dicho artículo establece que tendrán la consideración de accidentes de trabajo (entre otros) “los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo”. Como en los ejemplos mencionados anteriormente, el primer punto clave en la aplicación de este artículo es la conexión directa entre el accidente y el trayecto laboral. El reconocimiento de la causalidad entre el desplazamiento y la actividad laboral es clave para que un accidente in itinere sea considerado como laboral<sup>24</sup>.

El segundo punto clave de este artículo incide en que los accidentes laborales in itinere abarcan no solo los desplazamientos directos, sino también los que requieren la utilización de medios de transporte tanto convencionales como no convencionales, siempre y cuando estén debidamente autorizados o sean habituales en el ámbito laboral. Además de la Ley General de la Seguridad Social en su capítulo IV establece el régimen de las prestaciones y beneficios

---

<sup>23</sup> STS 30 mayo 2000

<sup>24</sup> Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo. Significado actual del accidente de trabajo In Itinere. Paradojas y perspectivas, Editorial Bomarzo, Albacete, 2007

asociados con los accidentes laborales, incluidos los *in itinere*. Este régimen regula y garantiza que los trabajadores afectados tienen derecho a recibir atención médica, subsidios por incapacidad temporal o permanente, y compensaciones para sus familiares en caso de fallecimiento

## **CAPÍTULO 2: FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y ELEMENTOS**

### SECCIÓN 2.1 CONCEPTO DE ACCIDENTE LABORAL IN ITINERE:

El concepto de accidente laboral *in itinere* aparece en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social<sup>25</sup>, que estipula lo siguiente: “*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 2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo*”

Con esta definición el ordenamiento jurídico prevé que el trayecto diario de los trabajadores pase a ser una extensión de la jornada laboral, y cualquier accidente que se produzca durante este desplazamiento puede permanecer dentro de la esfera laboral. A la hora de determinar los accidentes *in itinere* es preciso que concurren una serie de requisitos clave<sup>26</sup>:

- Desplazamiento Regular: En primer lugar, el desplazamiento en los accidentes *in itinere* debe suponer un movimiento cotidiano para el trabajador entre la residencia y el lugar de trabajo. Este trayecto suele ajustarse a horarios específicos relacionados con la jornada laboral del individuo.
- Razonabilidad de la Ruta: La ruta tomada por el trabajador a la hora de desplazarse debe ser razonable y directa, sin embargo esto no quiere decir que se reconozca de manera única la ruta cotidiana para ir o volver del trabajo. Para determinar la razonabilidad de la ruta se deben considerar factores como la distancia, el tiempo de viaje y las condiciones de seguridad del trayecto.

---

<sup>25</sup> art.156 de la LGSS

<sup>26</sup> Sánchez-Rodas Navarro, Cristina. El Accidente *in itinere*, ED. Comares, 1998

- Conexión Causal: Para que un incidente sea comprendido como un accidente *in itinere*, debe existir una conexión de causalidad directa entre el desplazamiento y el accidente. Esto significa que el accidente debe producirse durante el trayecto y estar relacionado de manera clara y diáfana con el mismo. Aunque esto pueda parecer un concepto bastante sencillo, más adelante en los casos reales del presente trabajo se demuestra que el establecer el nexo causal suele ser el elemento más difícil de demostrar.
- Límites temporales: Los desplazamientos *in itinere* están limitados a los intervalos de tiempo más próximos tanto al inicio como fin de la jornada laboral. Estos límites temporales resultan determinantes a la hora de establecer la relación directa entre el desplazamiento y la actividad laboral.

A parte de estos cuatro elementos que son considerados los cuatro pilares de los accidentes *in itinere*, se debe tomar también en cuenta, aunque en una menor medida, elementos subsidiarios como son la inclusión y permiso por parte de la empresa de distintos medios de transporte<sup>27</sup> (automóviles, transporte público, bicicletas o incluso desplazarse a pie)

Además, resulta preciso hacer hincapié en la diferencia entre los accidentes *In Itinere* y accidentes en el Lugar de Trabajo. El artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social también contempla en su tercer punto los accidentes laborales dentro del lugar del trabajo (“*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*”)<sup>28</sup>. Para discernir correctamente entre el accidente *in itinere* y el accidente dentro del lugar de trabajo se debe atender a las siguientes circunstancias<sup>29</sup>:

- Ubicación del Incidente<sup>30</sup> \_La diferencia más importante radica en la ubicación del incidente. Mientras que los accidentes *in itinere* tienen lugar durante el desplazamiento hacia o desde el lugar de trabajo, los accidentes en el lugar de trabajo tienen lugar directamente dentro de las instalaciones laborales.

---

<sup>27</sup> Alonso Olea, Manuel Casas Bahamonde Emilia (2006) *Derecho del trabajo* Aranzadi

<sup>28</sup> art. 156 LGSS

<sup>29</sup> Personio, Recursos Humanos (Accidente *in itinere*: guía completa 2024)

<sup>30</sup> Cfr

- Momento del Incidente:<sup>31</sup> Los accidentes *in itinere* se producen durante los horarios más próximos al inicio o fin de la jornada laboral y durante el desplazamiento, mientras que los accidentes en el lugar de trabajo ocurren en exclusiva durante la realización de tareas laborales específicas dentro de los horarios en donde se lleva a cabo la actividad laboral.
- Naturaleza de la Actividad:<sup>32</sup> Los accidentes *in itinere* están asociados con la actividad de desplazamiento, mientras que los accidentes en el lugar de trabajo están relacionados con las actividades laborales directas y específicas del propio trabajador que se realizan en las inmediaciones del lugar de trabajo.
- Relevancia para la Legislación Laboral<sup>33</sup> Si bien es cierto que ambos tipos de accidentes están cubiertos por la legislación laboral, lo cierto es que la distinción entre ambos es de suma importancia a la hora de determinar entre otras cosas la evaluación de compensaciones y los tipos de responsabilidades.
- Evaluación de la Causalidad<sup>34</sup> De nuevo la conexión causal en los accidentes *in itinere* resulta de gran relevancia. A menudo esto implica evaluar la relación directa entre el accidente y el desplazamiento. Por otra parte, en los accidentes en el lugar de trabajo, la relación causal se establece al considerar todas las condiciones y tareas laborales específicas del trabajador.

## 2.2 ELEMENTOS ESENCIALES CONFIGURADORES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO “IN ITINERE”

### a) Elemento teleológico

El elemento teleológico hace alusión al nexo causal mencionado con anterioridad: Tal y como afirma Antonio Sempere: “*El motivo del desplazamiento del trabajador tiene que ser la llegada o salida del trabajo*”<sup>35</sup>. El accidente *in itinere* construye la conexión del espacio y el

---

<sup>31</sup> Id

<sup>32</sup> Id

<sup>33</sup> Id

<sup>34</sup> Id

<sup>35</sup> Sempere Navarro, (Derecho de la seguridad y salud en el trabajo).civitas, 2001

tiempo entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo a través del trayecto<sup>36</sup>. La doctrina requiere del expreso “ *desplazamiento con fines laborales , sin interrupciones o alteraciones en el iter laboris por motivos o conveniencias personales extrañas al trabajo, rompiéndose el nexo causal, al igual que en supuestos como la imprudencia temeraria o el dolo del trabajador accidentado*”<sup>37</sup>.

Es por ello que el elemento teleológico debe contar con una vertiente positiva, la cual consiste en la finalidad exclusivamente laboral del desplazamiento, y por otra parte la vertiente negativa la cual consiste en la ausencia de motivos ajenos al trabajo que interrumpan el nexo causal<sup>38</sup>. Es por ello que el ordenamiento jurídico prevé la destrucción de la relación causa-efecto cuando se produzcan desviaciones del trayecto ordinario que tengan un motivo distinto al desplazamiento del trabajo o al domicilio y no estén justificados.

Dentro de los motivos justificados, cabe la conducta del trabajador correspondiente a actuaciones o comportamientos del común de la gente, como puede ser por ejemplo la parada de 30 minutos en un bar, la desviación para realizar compras o incluso la visita a un hijo hospitalizado. Un caso real fue aquel en el que una trabajadora se desplazaba para desayunar en un local próximo al centro de trabajo y sufrió un accidente de tráfico<sup>39</sup>. De igual manera se considera accidente *in itinere* el desvío para recoger al hijo que se encuentra en una guardería y en ese desvío sufre un accidente de tráfico.<sup>40</sup>

Por otro lado el elemento teleológico no reconoce como *in itinere* el accidente sufrido por el trabajador en un trayecto en el que realiza gestiones privadas, como pueden ser gestiones de tipo tributario o médicas. Así, se encuentran sentencias como la sentencia del TS de 15 de abril del 2013<sup>41</sup> o de 29 de marzo del 2007<sup>42</sup>, por las que se declara que no constituyen accidentes “*in itinere*” aquellos accidentes de circulación que tienen lugar al ir desde el trabajo a un centro médico para una visita. La principal razón radica en que el carácter anómalo y espontáneo de dicho trayecto, no guarda relación con el trabajo, considerándose más bien como una gestión de asuntos privados<sup>43</sup>. Por su parte el Tribunal Superior de

---

<sup>36</sup> STS 29 septiembre 1997 (RJ.1997,6851)

<sup>37</sup> art.156.4 LGSS

<sup>38</sup> Monereo Perez, Jose Luis (2020) *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Laborum pag 207-222

<sup>39</sup> STSJ País Vasco, 16 de Diciembre de 2009

<sup>40</sup> STSJ Cataluña, 11 de Mayo de 2005

<sup>41</sup> RJ. 2013, 3839.

<sup>42</sup> RJ. 2007, 3530

<sup>43</sup> STS 10 diciembre 2009

Justicia del País Vasco tampoco considera accidente in itinere cuando un trabajador es atropellado en la pausa del bocadillo<sup>44</sup>.

También cabe mencionar la Sentencia del Tribunal Supremo del 17 de abril de 2017 en la que una trabajadora sufre un accidente al regresar de un curso de formación voluntario que está vinculado con su actividad profesional y que fue promovido por la empresa. El tribunal interpreta que *“la adquisición de ese título podía mejorar la calidad de los servicios que prestaba (...) Existía pues un interés compartido de ambas partes en la adquisición del título. No obstante, es cierto que la realización del curso no fue una orden dada por la empresa (...) sino meramente una comunicación”*<sup>45</sup>. En definitiva, el trayecto no viene motivado para realizar estrictamente la actividad laboral y por tanto se rompe el nexo causal con el trabajo. Debido a la amplia relación de causalidad con el trabajo y a la existencia o no de protección desde el momento del accidente y posterior, la jurisprudencia ha ido extendiendo el concepto de accidente de trabajo a supuestos que no son de per sé accidentes in-itinere, pero que están muy relacionados con el, como puede ser el accidente en misión, los cuales son los accidentes que sufre el trabajador en el trayecto de los viajes ordenados por la empresa<sup>46</sup>. Por lo tanto, para calificar el accidente como in itinere, este dependerá de la naturaleza del viaje, y no de la autorización por parte del empresario<sup>47</sup>.

Como se puede observar, a la hora de regir el nexo causal de los accidentes de trabajo *in itinere* lo cierto es que la doctrina manifiesta una falta de criterio unificador inequívoco y por lo tanto se debe estudiar caso por caso. Lo cierto es que la realidad muestra un régimen protector más amplio y con mayores beneficios para el trabajador ante situaciones de necesidad.

#### **b) Elemento geográfico o topográfico**

El elemento geográfico o topográfico establece que el accidente debe ocasionarse siguiendo la ruta normal y cotidiana que el trabajador realiza desde su domicilio hasta el lugar de trabajo, y viceversa<sup>48</sup>. Este elemento es más bien una aportación de la jurisprudencia ya que va más allá de lo estipulado en el art. 156.2 a LGSS (únicamente establece que deberá ocurrir

---

<sup>44</sup> STSJ PV 3029/2017 19 septiembre 2017

<sup>45</sup> STS 14 abril 2017

<sup>46</sup> art 156.1.c LGSS

<sup>47</sup> STSJ Galicia 4058/2015 de 14 julio 2015

<sup>48</sup> Sánchez-Rodas Navarro, Cristina. *El Accidente in itinere*, ED. Comares, 1998.

“*al ir o al volver del trabajo*”). De acuerdo con la jurista Cristina Sánchez-Rodas Navarro<sup>49</sup>, es preciso que el suceso ocurra, en primer lugar, una vez iniciado el trayecto y en segundo lugar que dicho trayecto sea el usual del trabajador . Por lo tanto, se debe delimitar en qué momento se entiende como iniciado el trayecto; cuándo da comienzo el horario del trabajador y cuando termina.

El Tribunal Supremo establece que el inicio del trayecto se produce cuando el trabajador abandona su domicilio, es decir, el espacio cerrado, exclusivo y excluyente para los demás y constitucionalmente protegido, para pasar a un espacio de libre acceso a terceros ajenos de las personas que convivan en el domicilio habitual<sup>50</sup> (vecinos en una urbanización, peatones y vehículos en la vía pública...)

Ahora bien, resulta pertinente realizar un inciso a la hora de definir el domicilio del trabajador y exponer los posibles problemas que encuentra la doctrina en cuanto a su interpretación<sup>51</sup>. La RAE recoge la definición de domicilio como “*Morada fija y permanente o lugar en que legalmente se considera establecido alguien para el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos*” A su vez el ordenamiento jurídico laboral distingue entre domicilio legal y domicilio habitual. En este sentido, el Tribunal Supremo recalca que lo importante no es salir del domicilio o volver al mismo, sino que es ir al lugar de trabajo o volver del mismo<sup>52</sup>. Esto lleva al Tribunal a reconocer como domicilio la residencia de verano<sup>53</sup>, cuando se hace un uso de manera habitual durante la temporada vacacional, al no suponer el cambio de domicilio la ruptura del nexo causal. Sin embargo, no se considera domicilio el de los descendientes o a pesar de que el trabajador los frecuente durante el trayecto de ida o vuelta al trabajo.

Según María Amparo Ballester ha habido un cambio fundamental en la interpretación de los lugares relevantes a efectos de delimitar el accidente in itinere. Durante mediados de la década de los noventa el Tribunal Supremo se pronunció de manera abierta<sup>54</sup> acerca de la necesidad de que el punto de referencia inicio/destino con relación al domicilio cumpliera el

---

<sup>49</sup> cfr

<sup>50</sup> STS, 9 de junio 2021

<sup>51</sup> Sánchez-Rodas Navarro, Cristina. El Accidente in itinere, ED. Comares, 1998.

<sup>52</sup> Gris González, J.C., “El accidente in itinere” y el Tribunal Supremo”, Nueva revista española de derecho del trabajo, núm. 165, 2014,

<sup>53</sup> STS 16 octubre 1984

<sup>54</sup> BALLESTER PASTOR, Ma.A.: “Significado actual del accidente de trabajo in itinere: paradojas y perspectivas”. Albacete (Bomarzo),2007



criterio de habitualidad. La STS del 17 de diciembre de 1997 trata de un desvío para una visita a un familiar. Para este caso ya se había impedido la catalogación como accidente in itinere en el pasado, y lo relevante es que la argumentación que se aporta para argumentar es la falta de carácter de domicilio normal del lugar de trabajo<sup>55</sup>.

A partir de entonces se inicia un cambio interpretativo a la hora de reconocer el accidente in itinere al que sucede con relación del domicilio familiar<sup>56</sup> (diferente a la residencia personal), no siendo ni residencia secundaria ni lugar de comida o descanso. Se encuentra el accidente de tráfico sufrido durante el desplazamiento al domicilio de descanso de fin de semana<sup>57</sup>; o el accidente sufrido en el viaje de ida y vuelta de fin de semana o de vacaciones<sup>58</sup>. Por lo tanto, cuando se vuelve al trabajo desde un punto que no es la residencia principal, o la residencia secundaria de uso habitual, o un lugar de comida o descanso, sino que se vuelve desde la residencia de algún familiar, se considera que no existe normalidad y que desaparece el elemento teleológico, debido a que aquí el motivo de desplazamiento no es el trabajo sino familiar<sup>59</sup>.

En la actualidad, el tribunal supremo está tendiendo a través de sus sentencias a extender geográficamente, en favor de dotar de protección al trabajador, el amparo de los accidentes laborales in itinere. Esto surge a raíz de una sentencia de 26 de diciembre de 2013, en la que un trabajador realizaba el trayecto entre su domicilio habitual o familiar, situado en la provincia de León, hacía otro domicilio en la provincia de Soria, donde residía entre semana debido a su trabajo. En dicho trayecto el trabajador sufrió un accidente<sup>60</sup>. La resolución, de la que fue ponente el magistrado Aurelio Desdentado, consideró que debía abordar la necesidad de adecuar el accidente in itinere a la nueva realidad social en donde hay una continua movilidad territorial con ajustes continuos de cambio de domicilio. El punto de partida o retorno del lugar de trabajo puede ser, según las circunstancias del caso, tanto el domicilio del trabajador en sentido estricto, como la residencia habitual a efectos de trabajo.<sup>61</sup>

---

<sup>55</sup> RJ 1997, rec. 923/1997

<sup>56</sup> STSJ Extremadura, 6 de Septiembre de 2006

<sup>57</sup> STSJ Galicia, 18 de Octubre de 2011

<sup>58</sup> STSJ Cataluña, 31 de Mayo de 2002

<sup>59</sup> Alonso Olea, Manuel Casas Bahamonde Emilia (2006) *Derecho del trabajo* Aranzadi

<sup>60</sup> Navarro, Francisco *Accidentes In Itinere. Nueva Jurisprudencia del Tribunal Supremo*. INESEM business school 2014

<sup>61</sup> Desdentado Bonete, Aurelio *Determinación De Contingencia En Incapacidad Temporal. Accidentes In Itinere* Diario la ley 2014

El propio magistrado Aurelio Desdentado matizó lo siguiente: *“a la vista de la evolución de las nuevas formas de organización y de la propia distribución de éste en el hogar familiar, lo cual impone unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a realizar ajustes continuos en el lugar de trabajo que no siempre se traducen en un cambio de domicilio y que en muchos casos tiene carácter temporal”*<sup>62</sup>

### **c) Elemento cronológico**

El elemento cronológico hace referencia a que el accidente se produce en el tiempo lógico y razonable que el trabajador necesita para realizar el trayecto. Ahora bien, este elemento muestra una mayor flexibilidad que el resto, de manera que un retraso<sup>63</sup> (atasco, condiciones meteorológicas o un fallo mecánico) no excluye el carácter laboral del accidente. Es por ello que el tiempo empleado en el desplazamiento debe ser razonable. De esta forma, se espera salvo excepciones que el accidente tenga lugar en un momento cercano al horario de entrada y salida del trabajo<sup>64</sup>. Respecto a las paradas e interrupciones en el trayecto, se entiende que éstas rompen el nexo causal siempre y cuando alarguen en exceso el tiempo que el trabajador emplea de manera razonable para el mismo. No obstante, debido a la cantidad de factores que pueden incluirse en la duración del trayecto, el análisis se suele determinar por el juez del caso concreto.

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha trata acerca de un accidente ocurrido cuando el trabajador volvía del trabajo, se sale de la carretera y es arrollado por un tren, en la carretera en la localidad de Jadraque. *“El día del accidente, el trabajador estuvo llevando ruedas que recogieron en el monte desde la localidad de Cogolludo a Jadraque, luego se acercó a la localidad de Jirueque al objeto de revisar una reforestación y regresó entonces a Jadraque a realizar gestiones comerciales relacionadas con gasoil. En el momento del accidente era de noche y llovía mucho, el trabajador se dirigía desde Jadraque a Guadalajara. En la calle que va a la estación de Jadraque hay un paso nivel con barrera, estando la anterior levantada el trabajador se quedó en medio. Hay un terraplén donde cae el coche y este queda encajado entre el mismo y la vía del tren, luego pasa el tren y le golpea”*.

---

<sup>62</sup> Europa Press *El Supremo anula una sentencia del TSJCyL y amplía los supuestos de accidentes "in itinere"* 2014

<sup>63</sup> STSJ País Vasco, 27 de Febrero de 2001

<sup>64</sup> STSJ Andalucía, 27 Abril de 2011

De esta forma, hay que apreciar que concurren los elementos que definen el accidente *in itinere*. En efecto, se aprecia el elemento teleológico, puesto que la finalidad principal del viaje sigue estando determinada por el trabajo, puesto que éste fija el punto de regreso y se parte del domicilio del trabajador. Está presente también el elemento cronológico, pues aunque el accidente tiene lugar en la noche del domingo cuando su horario laboral comenzaba a las 8 horas del lunes, lo cierto es que se viajaba desde el propio domicilio del trabajador hasta el lugar de residencia habitual y al hacerlo a aquella hora, para después de un descanso, poder incorporarse al día siguiente al trabajo ha de considerarse como una opción adecuada. Y es que, a pesar de que el accidente se produce en un itinerario cuyo destino no es el lugar del trabajo, al dirigirse a la residencia laboral no rompe la relación entre trayecto y trabajo<sup>65</sup>.

De igual manera, tampoco se considera rota la relación de causalidad cuando el trabajador realiza una parada breve de descanso, ni cuando decide esperar a que mejore el estado del tráfico y baje la temperatura para viajar en unas condiciones más idóneas<sup>66</sup>, ni cuando un trabajador decide hacer una parada para visitar una vivienda ubicada dentro del normal itinerario a seguir, sin efectuar desviación alguna ni emplear más tiempo del debido<sup>67</sup>, ni cuando el trabajador, de camino al lugar de trabajo, se desvía a la gasolinera más próxima para repostar. Cabe apreciarse también la anticipación del horario de trabajo para llegar de manera puntual. Esta se considerará que no rompe el elemento cronológico necesario para la consideración del accidente como “*in itinere*” siempre y cuando no esté asociada a un incremento del riesgo comparado con el existente a la hora habitual de salida, y esté debidamente justificado.<sup>68</sup>

Otro caso que ha adquirido una mayor notoriedad recientemente es la sentencia del TS de 17 de abril de 2018, o también conocida como “la sentencia de los yogures”. En ella, una trabajadora abandona su centro de trabajo para dirigirse a su domicilio pero durante el trayecto realiza una parada para comprar unos yogures; tras realizar la compra (una hora

---

<sup>65</sup> STSJ Castilla-La Mancha, 25 de Febrero de 2014

<sup>66</sup> STSJ Valencia, 26 de Diciembre de 2009

<sup>67</sup> STSJ Castilla La Mancha, 29 de Octubre de 2011

<sup>68</sup> STSJ de Murcia del 1 de junio 1992

después) tomó un autobús para ir hacia su domicilio; y en el trayecto, el vehículo efectuó un frenazo y la trabajadora sufrió lesiones que le causaron una incapacidad temporal<sup>69</sup>.

La interpretación clásica del elemento cronológico nos haría analizar la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio. Siendo Cáceres una ciudad de tamaño mediano un desplazamiento desde el centro hasta un barrio difícilmente podría exceder los quince o veinte minutos.<sup>70</sup> Así, un accidente ocurrido una hora desde la salida del trabajo quedaría claramente excluido del ámbito laboral. El juzgado de primera instancia determinó que la parada al ser de una hora y basarse en motivos personales del trabajador, pierde el nexo causal y por tanto niega la consideración de accidente laboral.<sup>71</sup> Por su parte, el Tribunal Supremo se centra en que las interrupciones temporales se consideren, o no, significativas. El Tribunal Supremo, aplicando criterios flexibilizadores, entiende que la causalidad no se rompe al interpretar que la demora no fue significativa (una hora) y que la conducta normal de la trabajadora responde a «patrones usuales» de comportamiento y a «criterios de normalidad» de conducta. Así, la calificación de accidente de trabajo no debe excluirse por la posibilidad de alguna gestión intermedia razonable como puede ser la compra de unos yogures<sup>72</sup>.

#### **d) Elemento mecánico o de idoneidad del medio**

Este elemento hace referencia a que el desplazamiento entre el domicilio y lugar de trabajo se realice a través de un medio normal y diligentemente adecuado al trayecto<sup>73</sup>. Este elemento aunque podría incluirse dentro del elemento geográfico, pues, tal y como se ha explicado con anterioridad, este último se ocupa de los aspectos relativos al trayecto, lo cierto es que debido a la particularidad y relevancia del mismo es preferible destacarlos de forma separada. Así las cosas, el trayecto se puede realizar a través de diversos medios de transporte, bien sea transporte público, privado, o incluso a pie. Para Jose Luis Monereo lo importante es que, para dicho desplazamiento, el medio sea el racional y adecuado; el normal y habitual que venga determinado por el uso común de la gente. Así, dicho medio no debe entrañar un riesgo mayor al normal para cada situación, de manera que será menester del Juez llevar a cabo un

---

<sup>69</sup> STS 17 de Abril 2018

<sup>70</sup> Guillén Sanz Enrique *Comentario a la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 17 de abril de 2018 en unificación de doctrina sobre accidentes in itinere* “ Mutua Universal 2018

<sup>71</sup> Id

<sup>72</sup> Cfr

<sup>73</sup> STSJ Cataluña, 17 de Mayo de 2005

análisis concreto del caso sobre la adecuación del medio a las circunstancias del sujeto y las condiciones del desplazamiento<sup>74</sup>.

Por lo tanto, resulta compatible el uso indistinto de varios medios de transporte, siempre que todos ellos sean adecuados al trayecto y a las condiciones del desplazamiento. Así, siguiendo la jurisprudencia del TS, se ha excluido la consideración de “*in itinere*” en aquellos supuestos en los que se han utilizado medio peligrosos o modificados, o medios prohibidos de manera expresa por el empresario<sup>75</sup>. Si el empresario facilita un medio de transporte colectivo, este será considerado el medio de transporte adecuado, pero no limita el uso excepcional de otros medios, salvo prohibición expresa, fundada y razonada del empresario<sup>76</sup>. En caso de que no concurriera la existencia del factor mecánico debido a que se incumplió lo pactado entre el empresario y el trabajador, se produce la ruptura del nexo causal entre el trabajo y el accidente<sup>77</sup>. En cuanto al comportamiento del trabajador a la hora de utilizar el medio de transporte, la jurisprudencia ha matizado que la manera de conducir durante el trayecto no suele romper el nexo causal por la mera infracción de las normas de circulación. Por ejemplo, se considera accidente *in itinere* cuando un trabajador que al volver a su casa conducía en sentido contrario al de la marcha produciéndose la muerte de él mismo. Los tribunales establecen que el ir por el carril contrario no es una imprudencia temeraria sino una mera infracción simple o infracción de reglamentos<sup>78</sup>

Otro caso, el de un trabajador que era conductor de camión para la empresa de su padre sufrió un accidente de tráfico en el que falleció. Dicho accidente se produjo cuando el trabajador, por orden de su padre, se dirigía al lugar donde están aparcados los camiones de la empresa, para preparar uno antes de salir con él de viaje. En ese momento un vehículo que circulaba en sentido contrario invadió el carril de circulación y chocó frontalmente con el trabajador, falleciendo ambos conductores. El trabajador dio una tasa de alcoholemia de 1,29 grs/l y circulaba con exceso de velocidad. Este supuesto no puede quedar excluido de ser accidente *in itinere* por el hecho de que el causante diera una tasa de alcoholemia muy alta y condujera con exceso de velocidad, puesto que de tales datos no cabe concluir una imprudencia

---

<sup>74</sup> Monereo Perez, Jose Luis (2020) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Laborum pag 375-392

<sup>75</sup> AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Dir.): “*Comentarios a la ley general de la Seguridad Social*”, Navarra, 2003, pág. 759

<sup>76</sup> STS 24 enero 1980

<sup>77</sup> AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Dir.): “*Comentarios a la ley general de la Seguridad Social*”, Navarra, 2003, pág. 759

<sup>78</sup> STSJ Cataluña, 4 de Marzo de 2002

temeraria por parte del accidentado (dado que no fue este el causante del accidente) sino el vehículo que circulaba en sentido contrario que, al invadir el carril contrario, dio lugar al choque frontal con la motocicleta que conducía.<sup>79</sup>

Por último, conviene destacar el apoyo de la jurisprudencia hacia la idoneidad de los medios de transporte más novedosos, como pueden ser la bicicleta o el monopatín<sup>80</sup>, que vienen cobrando una gran popularidad como alternativa para acudir al lugar de trabajo, en atención a su prácticamente nulo impacto contaminante en el medio ambiente. No obstante también es cierto que debido a su condición, (estos medios de transporte no llevan cinturones de seguridad y no ofrecen un medio de protección a la integridad física en el momento del accidente más allá del uso de un casco) estos medios de transporte alternativos generan una mayor incertidumbre a la hora de decidir si ofrecen una seguridad semejante que los medios de transporte más convencionales

Ciertamente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de junio de 2014, aportó a la doctrina una interpretación novedosa respecto del elemento mecánico, Esta sentencia fue de las primeras en valorar el uso de un patinete como transporte autorizado utilizado por un trabajador en el trayecto de vuelta entre el trabajo y su domicilio. El accidente se produjo cuando el trabajador iba en patinete a su casa y se cayó, causándole una fractura en el brazo derecho<sup>81</sup>. A pesar de que la empresa del trabajador no tenía previsto el permiso o prohibición de patinetes como medio de transporte, el TSJ de Cataluña presentó una serie de argumentos a favor de la viabilidad de considerar el patinete como medio de transporte adecuado. En primer lugar hace remisión a la ordenanza municipal de Barcelona ciudad que permite la circulación por las aceras de patines, monopatines y patinetes a los que no considera vehículos. Después prosigue la sentencia destacando el cambio en los hábitos sociales en los que se apuesta por medios de transporte no contaminantes y respetuosos con el medio ambiente como pueda ser la bicicleta u otros medios novedosos entre los cuales habría de incluirse el monopatín, el patinete y los patines<sup>82</sup>. El TSJ incide además en la disminución del peligro del uso del patinete o monopatín –en aquellos lugares autorizados, como es el

---

<sup>79</sup> STSJ Murcia, 22 de Abril de 2013

<sup>80</sup> STS 22 enero 2008

<sup>81</sup> STSJ Cataluña 12 de Junio de 2014

<sup>82</sup> Sánchez Pérez José *El accidente in itinere en patinete (STSJ de Cataluña de 12 de junio de 2014, Revista de derecho de la SS Laborum Murcia 2015*

caso de Barcelona— el cual circula por lugares sin la concurrencia de vehículos a motor como son los carriles para bicicletas o la vía peatonal<sup>83</sup>.

## 2.3 EL DEBATE ACTUAL DE LA DOCTRINA SOBRE LOS ACCIDENTES *IN ITINERE*

Como se ha mencionado al final del subapartado del elemento teleológico, existe una crispación dentro de la doctrina debido a la falta de un criterio unificador para la interpretación del nexo causal de los accidentes *in itinere*. Un claro ejemplo es el comentario de Antonio Sempere Navarro sobre la Sentencia del Tribunal Supremo del 24 de Junio de 2021<sup>84</sup>. Esta sentencia aborda el caso de una guardia civil destinada en Tarragona se dirige desde su domicilio habitual hacia su Comandancia y sufre un accidente, causándole una incapacidad permanente para el servicio<sup>85</sup>. Sin embargo, la Asesoría Jurídica del Ministerio de Defensa consideró que el accidente *in itinere* en el régimen de Clases Pasivas del Estado no se interpreta como derivado de acto de servicio ni como consecuencia del mismo, lo cual resulta trascendente para determinar la cuantía de su pensión. El Tribunal Supremo determinó que el accidente *in itinere* se debe de considerar como consecuencia del servicio a efectos de percibir pensión extraordinaria por declararse la inutilidad permanente para el servicio. Esto supone una diferencia de criterio entre distintos órdenes. Sempere Navarro, con respecto a la unificación de criterios, plantea la siguiente cuestión:

### 1. *Unificación de criterios de jurisdicciones diversas*

*“La LRJS no especifica que cuando se invoquen sentencias del Tribunal Supremo como contradictorias, las mismas deban corresponder a las dictadas por la Sala de lo Social. Sin embargo, no hay que olvidar que la ratio legis consiste en atribuir a la Sala 4.ª la competencia para conocer del recurso para la unificación de la doctrina social o laboral, por lo que su teleología se sitúa en la interpretación de la rama del Derecho que tiene encomendada. Por eso la jurisprudencia advierte que no tienen, por tanto, la consideración de decisiones comparables a efectos de fundar la apreciación de una contradicción en este recurso las resoluciones de otras Salas del Tribunal Supremo, pues la doctrina que ha de unificarse es la del orden social y no ésta con la de otros órdenes”.*

---

<sup>83</sup> Cfr

<sup>84</sup> Sempere Navarro, Antonio *El accidente 'in itinere' como contingencia laboral para Clases Pasivas* revista de jurisprudencia laboral 2021

<sup>85</sup> STS 24 junio 2021

*La contradicción, que, como requisito del recurso de casación para la unificación de doctrina, regula el artículo 219 apartados 1 y 2 LRJS, ha de establecerse con las sentencias que menciona el precepto citado, sin que puedan tenerse en cuenta a estos efectos las de otras Salas del Tribunal Supremo distintas de la Sala de lo Social. La exclusión de estas sentencias se funda en que la función unificadora que la Sala IV tiene atribuida afecta únicamente a la doctrina del orden social, sin que pueda extenderse, de forma directa o indirecta, a otros órdenes jurisdiccionales*

Siguiendo esta misma línea, surge una parte considerable de la doctrina que aboga por una “deslaboralización” del accidente laboral *in itinere*. Autores como Djamil Carrillo o el propio Antonio Sempere estiman que el propio carácter preventivo que se quiere dar al accidente de trabajo, impide tal calificación para los *in itinere* puesto que es imposible para el empresario prevenir desde el punto de vista laboral<sup>86</sup>. Más adelante, en el presente trabajo se refuta esta reflexión presentando el capítulo 5 relativo a los planes de movilidad de las empresas. Esta parte de la doctrina propone la reforma de la definición que realiza el artículo 115.2.a) del TRLGSS, estableciendo que se consideran accidentes laborales únicamente los que sufra el trabajador en desplazamiento dentro de la jornada laboral. Con ello se eliminarían los accidentes ocurridos al ir o volver desde la residencia habitual o secundaria al trabajo<sup>87</sup>

### **CAPÍTULO 3: EXCLUSIONES DEL ACCIDENTE DE TRABAJO IN ITINERE**

#### **SECCIÓN 3.1 LA IMPRUDENCIA PROFESIONAL Y LA IMPRUDENCIA TEMERARIA**

Un problema que ha suscitado una especial atención jurisprudencial dentro de los tribunales es la diferenciación entre la imprudencia profesional y la temeraria. Analizando el artículo 156 TRLGSS señala que no tendrán la consideración de accidente de trabajo *in itinere* “*los que sean debido al dolo o a la imprudencia temeraria del trabajador accidentado*”<sup>88</sup>. El dolo

---

<sup>86</sup> Sempere Navarro, Antonio *Una reflexión crítica sobre el accidente in itinere*, Aranzadi Social 1999

<sup>87</sup> Carrillo, Djamil *Algunas consideraciones sobre el accidente de trabajo "in itinere"* revista universitaria de ciencias del trabajo 2007

<sup>88</sup> artículo 156 TRLGSS



y la imprudencia temeraria son supuestos más propios del ordenamiento penal, sin perjuicio de que se pueda trasladar estos conceptos, de una forma mecánica al ordenamiento social, tal y como afirma el Tribunal Supremo<sup>89</sup>. La imprudencia, en un primer momento, fue excluida de la calificación de accidente de trabajo *in itinere*, sin ningún tipo de matización en el grado de imprudencia, pero más adelante la jurisprudencia implantó el requisito de que sólo se excluirá de la calificación de accidente de trabajo *in itinere*, en los casos de imprudencia temeraria y no por aquellas meras infracciones cometidas y que están recogidas en el Reglamento de Circulación<sup>90</sup>.

La imprudencia temeraria se define como *aquella por la cual el trabajador asume riesgos manifiestos, y que son totalmente innecesarios y especialmente ajenos al comportamiento común de las personas, entendiéndose como un claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible*<sup>91</sup>. Una vez excluida la calificación del accidente de trabajo *in itinere* por imprudencia temeraria, se deben establecer los requisitos por los que se considera que la imprudencia ha sido temeraria, rompiéndose por tanto el nexo causal. La STS de 13 de noviembre de 1968 recoge dichos requisitos indicando que *“no es suficiente la conducta imprudente del producto, ni siquiera la infracción de reglamentos en el proceder del sujeto, sino que se requiere la apreciación de una imprudencia, de extremada gravedad o la exposición voluntaria del obrero a un peligro cierto en forma consciente y por motivaciones ajenas al trabajo objeto de la relación laboral”*<sup>92</sup>

El otro tipo de imprudencia es la imprudencia profesional, es decir, aquella que no rompe el nexo causal entre la lesión sufrida y el trabajo, ya que el accidente sufrido es por consecuencia del ejercicio habitual del trabajo y se deriva de la confianza que este inspira, por la repetición de unos mismos actos<sup>93</sup>. Refiriéndose al accidente de trabajo *in itinere*, se establece que *“la obligación de ir o volver del trabajo está unida al contrato de trabajo pero no a la profesión en sí del trabajador”*<sup>94</sup>, más que hablar de una imprudencia profesional se refiere a ella como usual o común, que se comete utilizando los patrones comunes de comportamiento del común de las gentes, sin que se pueda calificar tal imprudencia como

---

<sup>89</sup> STS de 13 de marzo de 2008 (RJ 2008/3040)

<sup>90</sup> STS de 29 de marzo de 1963 (RJ 1963/2026)

<sup>91</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “La configuración jurídica del accidente de trabajo”, Ed Ediciones Laborum, Murcia, 2013

<sup>92</sup> Id

<sup>93</sup> Id

<sup>94</sup> Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo. Significado actual del accidente de trabajo *In Itinere*. Paradojas y perspectivas, Editorial Bomarzo, Albacete, 2007

temeraria ante ciertas infracciones en las reglas de circulación por desprecio del riesgo de una manera reflexiva y consciente. Por lo tanto en el accidente *in itinere* no existe la imprudencia profesional como tal, sino solo la temeraria, y la conducta se podrá calificar como temeraria o no temeraria. La STS del 20 de noviembre de 1975<sup>95</sup> establece a tales efectos una diferenciación inequívoca en cuanto a la imprudencia temeraria y la profesional.

Cabe destacar un claro ejemplo de un accidente bastante habitual producido por una imprudencia temeraria, es el accidente que sufre un trabajador cuando se desplaza al trabajo desde su domicilio o viceversa, a causa de la influencia de bebidas alcohólicas bajo los efectos de drogas o estupefacientes o sustancias psicotrópicas. Resulta complejo obtener la calificación de accidente de trabajo *in itinere* en este tipo de conductas, ya que está terminantemente prohibido conducir con una tasa de alcohol superior a la reglamentariamente establecida<sup>96</sup>, pero superar estas tasas no significa la existencia de temeridad en sí misma<sup>97</sup>, sino que se ha de demostrar que el grado de alcohol en sangre implica un estado en el que el sujeto merma sus facultades psicofísicas, como son el nivel de conciencia y la capacidad para reaccionar ante imprevistos, lo que supone la asunción de un riesgo aparente y grave<sup>98</sup>. Lo mismo ocurre con las drogas y las sustancias psicotrópicas<sup>99</sup>.

Otro de los supuestos es la conducción de vehículos sin el carnet de conducir, según José Sánchez, la conducción sin permiso de circulación *“no conlleva aparejado una imprudencia temeraria, siempre y cuando se haga constancia de que la conducción efectuada por el trabajador se realiza de una manera habitual y no se demuestre que la causa del accidente ha sido por motivo de no tener el correspondiente permiso de circulación<sup>100</sup>; así, se precisará la concurrencia de un comportamiento añadido<sup>101</sup> que implica otra actuación imprudente de una gran gravedad<sup>102</sup>. El no respetar la prioridad de paso en un cruce regulado por una señal de stop o por un semáforo ha sido objeto de disparidad de criterios jurisprudenciales, calificándolo tanto de imprudencia temeraria como de imprudencia no temeraria.”*

---

<sup>95</sup> STS de 20 de noviembre de 1975 (RJ 1975/3292)

<sup>96</sup> Las tasas máximas para poder conducir son: 0,50mg/l (titulares de permisos de conducción con menos de dos años de antigüedad más de 0,30 mg/l).

<sup>97</sup> STSJ de C. Valenciana de 16 de septiembre de 2008 (AS 2008/3016)

<sup>98</sup> STSJ de Cataluña de 18 de abril de 2001 (AS 2001/2313)

<sup>99</sup> Resolución INSS 13/03/2023

<sup>100</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “La configuración jurídica del accidente de trabajo”, Ed Ediciones Laborum, Murcia, 2013, pág. 256.

<sup>101</sup> STSJ Andalucía, Málaga de 2 de marzo del 2006 (AS 2006/3103)

<sup>102</sup> STSJ Comunidad Valenciana del 16 de mayo de 2008 (RJ 2007/1933)

Actualmente, la doctrina jurisprudencial aprecia imprudencia temeraria en conductas como saltarse un semáforo en rojo<sup>103</sup> o hacer caso omiso a una señal de stop provocando así una colisión con otro vehículo; de la misma manera que el conducir en sentido contrario al establecido también se considera un comportamiento temerario, es decir, una imprudencia temeraria y si se sufre un accidente debido a la conducta que se ha llevado a cabo no se otorgará la calificación de accidente de trabajo *in itinere*<sup>104</sup>.

Finalmente, para que un accidente sufrido en el trayecto realizado hacia el trabajo desde el domicilio, o viceversa, sea catalogado como imprudencia temeraria y, por ello, no sea declarado dicho accidente como *in itinere*, no supone un requisito indispensable el hecho de que se realice el trayecto en un vehículo, sino que también pueden darse conductas imprudentes en el tránsito peatonal<sup>105</sup>.

### 3.2 FUERZA MAYOR

Tal y como se extrae de la redacción del apartado a) del art. 156.4 TRLGSS, 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. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza”*<sup>106</sup>.

La legislación civil no hace distinción entre “fuerza mayor” y “caso fortuito”. La legislación social, sin embargo, sí ve necesaria la diferenciación entre ambos conceptos, estableciendo que el caso fortuito *“será aquella causa que no conocemos de manera precisa pero que sabemos que pertenece a la esfera empresarial, mientras que la fuerza mayor será aquella causa que sí conocemos y que está fuera de la esfera de riesgo empresarial”*<sup>107</sup>. Dicho esto, el art. 1.105 CC establece que *“constituirá fuerza mayor aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que, previstos, fueran inevitables”*. Por lo tanto, la fuerza mayor se queda

---

<sup>103</sup> STS de 18 de septiembre del 2007 (RJ 2007/8846)

<sup>104</sup> STS de 22 de enero de 2008 (RJ 2008/2076)

<sup>105</sup> STSJ del País Vasco de 1 de septiembre de 2010 (AS 2010/2199)

<sup>106</sup> Art. 156.4 a) TRLGSS

<sup>107</sup> González Martínez, J.A., y Fernández Orrico, F. J., El trato privilegiado de las prestaciones de origen profesional. Otros supuestos considerados como accidentes de trabajo, Editorial Aranzadi, 2017, pág. 8

apartada de la consideración de accidente de trabajo, pues se considera que, al ser el accidente consecuencia de un suceso que no se pudo haber previsto o que de haberse previsto, no se podía haber evitado, se rompe el nexo causal entre la prestación laboral desempeñada y el accidente sufrido. Esta fuerza mayor suele quedar circunscrita a catástrofes naturales, ataques de guerra y similares<sup>108</sup>. No se considerará, sin embargo, fuerza mayor los supuestos de insolación, afectación por un rayo u otros fenómenos naturales similares, por lo que en estos casos sí estaremos ante un accidente de trabajo, con mayor claridad cuando resulte que el trabajador desempeña habitualmente la prestación laboral debida a la intemperie.<sup>109</sup> Cabe aclarar que en lo que se refiere a actos terroristas que afecten al trabajador en el lugar de trabajo, no estaremos ante un caso de fuerza mayor, sino ante una actuación de un tercero.<sup>110</sup>

### 3.3 INTERVENCIÓN DE UN TERCERO

Tal y como se desprende del apartado b) del art. 156.5 TRLGSS, no impedirá la calificación de un accidente como de trabajo,

b) “*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*”<sup>111</sup>.

De este artículo se extrae que, para que un accidente provocado por un tercero sea realmente considerado como laboral, los hechos tendrán que guardar relación con el trabajo<sup>112</sup>. Es decir, se vuelve otra vez al requisito de nexo causal con el deber de mantener la relación causa-efecto entre trabajo y accidente, de manera que, no se habría producido el accidente de no existir el deber de realizar la prestación laboral debida<sup>113</sup>. Dicho esto, cabe mencionar la sentencia del TS de 20 de febrero del 2006, la cual considera como accidente “*in itinere*” el fallecimiento de un trabajador en manos de un asesino en serie que eligió la víctima al azar<sup>114</sup>. Así, reconoce el Tribunal el carácter “*in itinere*” dado que el asesino y la víctima no tenían

---

<sup>108</sup> STSJ País Vasco, 1 junio 1999 (rec. Núm. 420/1999)

<sup>109</sup> González Martínez, J.A., y Fernández Orrico, F. J., El trato privilegiado de las prestaciones de origen profesional. Otros supuestos considerados como accidentes de trabajo, Editorial Aranzadi, 2017, pág. 8

<sup>110</sup> ID

<sup>111</sup> Art. 156.5 b) TRLGSS.

<sup>112</sup> STS 20 junio 2002 (RJ. 2002, 7490)

<sup>113</sup> Mercader Uguina, J.R., Goerlich Peset, J. M., y Aradilla Marqués, M.J. Prestaciones de la Seguridad Social. Acción protectora, Practicum Social 2017, Editorial Aranzadi, 2017, pág.3

<sup>114</sup> STS de 20 de febrero del 2006,

ninguna relación, no se conocían. Este requisito también es pertinente porque en los casos cuando la víctima y el causante sí se conocen, se entiende que el accidente está causado por motivos personales ajenos al trabajo, por lo que se rompe el nexo causal<sup>115</sup>. Por otro lado, el suceso ocurre a una hora próxima al fin de la jornada laboral, mientras la víctima esperaba al autobús, medio de transporte que utilizaba de manera habitual para regresar a su domicilio. Además, si no hubiese tenido lugar la prestación laboral por parte de la víctima, dicho suceso no habría ocurrido. En esta línea se encuentra la ya mencionada sentencia del TS del 20 de junio de 2002, por la cual se desestima la consideración de accidente “*in itinere*” al fallecimiento de un trabajador en manos del amante de su mujer<sup>116</sup>. Si bien ambos, víctima y agresor, no se conocían ni tenían relación alguna, queda probado que las motivaciones que determinan la muerte son completamente ajenas al trabajo de la víctima, ya que responden a motivos exclusivamente personales.

Sin embargo, y en línea opuesta, cabe mencionar el Auto del TS de 7 de abril de 2016. En este caso, el fallecido y el agresor sí se conocían, uno era tutor y otro era aprendiz<sup>117</sup>. Ambos se disponían a ir juntos al trabajo en coche, como era costumbre, cuando el aprendiz estrangula al tutor en su garaje, provocándole la muerte. Posteriormente, procede a robarle una cadena de oro que después vendió. El Tribunal Supremo determina que “*la agresión no se debió a ninguna razón de relación personal entre víctima y agresor; sino a un hecho fortuito (...) No existe relación personal sino tan sólo un conocimiento circunstancial de ambas personas en el marco del trabajo para la misma empresa*”<sup>118</sup>, por lo que se trata de un accidente “*in itinere*”. Por último, cabe mencionar que el accidente “*in itinere*” va más allá y no solo se hace referencia aquí a las agresiones físicas, sino que tienen también cabida las verbales, como nos muestra la sentencia del TSJ de La Rioja, de 11 de septiembre del 2007, por la cual se reconoce como accidente “*in itinere*” la agresión verbal ejercida por dos desconocidos ajenos al trabajo hacia la víctima, que se dirigía desde su domicilio al trabajo<sup>119</sup>. Esta agresión verbal acaba desencadenando en un trastorno por estrés postraumático.

---

<sup>115</sup> Cfr

<sup>116</sup> STS del 20 de junio de 2002

<sup>117</sup> ATS de 7 de abril de 2016

<sup>118</sup> STSJ País Vasco 2 junio 2015 (AS. 2015, 1400).

<sup>119</sup> STSJ de La Rioja, de 11 de septiembre del 2007

En definitiva, en un principio, si entre ambas partes existe algún tipo de relación personal, no estaremos ante un accidente de trabajo, salvo que se demuestre que ese factor no es lo que determina el suceso.

## **CAPÍTULO 4: COMPARACIÓN CON LEGISLACIÓN INTERNACIONAL**

Si bien es cierto que en el capítulo primero se ha mencionado tanto a la Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo, como a la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, lo cierto es que a modo de opinión personal resulta propicio hacer hincapié de una manera más explícita y detallada en cuanto al contenido de ambos se refiere.

### **4.1 CONVENIO DE LA OIT**

La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo consideró necesario que todos los Estados Miembros que firmaron la conferencia definiesen las condiciones por las cuales un accidente sufrido durante el trayecto desde el trabajo o hacia el trabajo, podría ser considerado como accidente laboral. Por ello, se aprueba en 1964 el Convenio número 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tal y como indica el artículo cuatro, debe proteger a todos los empleados. El Convenio hace referencia en su artículo 7 a los accidentes in itinere:

*1. “Todo Miembro deberá prescribir una definición del accidente del trabajo, incluyendo las condiciones bajo las cuales un accidente sufrido en el trayecto al o del trabajo es considerado como un accidente del trabajo, y debe precisar los términos de dicha definición en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.*

*2. No será necesario incluir en la definición de accidentes del trabajo las condiciones bajo las cuales debe considerarse como tal un accidente sufrido en el trayecto si, independientemente de los sistemas de seguridad social que cubren los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, hay otros sistemas distintos que cubren tales accidentes sufridos en el trayecto, y que conceden prestaciones que en su conjunto son por lo menos equivalentes a las que establece este Convenio.”<sup>120</sup>*

---

<sup>120</sup> Organización Internacional del Trabajo: C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Con este artículo se pone de manifiesto la existencia, ya en la década de los años sesenta, del reconocimiento internacional de los accidentes ocurridos durante el trayecto como accidentes de trabajo. España, nunca ha ratificado este convenio por lo que no está obligada a aplicarlo en su legislación. No obstante, la definición del accidente de trabajo *In itinere* de nuestro ordenamiento jurídico está bastante alineada con este Convenio .

#### 4.2 RECOMENDACIÓN 121 DE LA OIT

La Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades fue adoptada en Ginebra en 1964. Esta recomendación complementa al Convenio 121, con ella, la Organización Internacional del Trabajo propone<sup>121</sup> a los estados miembros que garanticen las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades no sólo a los recogidos en el Convenio, sino también a los descritos en el artículo 3. El elemento esencial en esta recomendación, respecto al análisis del accidente *in itinere*, se encuentra en el artículo 5 que define lo que debería considerarse como accidente de trabajo haciendo una mención expresa a los accidentes en trayecto; se considera punto de partida o de regreso la residencia principal o secundaria del trabajador e incluso el lugar donde habitualmente come el trabajador.

*“Todo Miembro debería, con arreglo a condiciones prescritas, considerar accidentes del trabajo los siguientes:*

*(a) los accidentes sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente;*

*(b) los accidentes sufridos durante períodos razonables antes y después de las horas de trabajo, y que estén relacionados con el transporte, la limpieza, la preparación, la seguridad, la conservación, el almacenamiento o el empaquetado de herramientas o ropas de trabajo;*

*(c) los accidentes sufridos en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y:*

*(i) la residencia principal o secundaria del asalariado; o*

*(ii) el lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas; o*

*(iii) el lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración.”*

---

<sup>121</sup> Definición de la Unión Europea “Las recomendaciones permiten a las instituciones dar a conocer sus puntos de vista y sugerir una línea de actuación sin imponer obligaciones legales a quienes se dirigen”

#### 4.3 LA UNIÓN EUROPEA ANTE LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES IN ITINERE

La Unión Europea fue concebida en sus inicios como una unidad económica entre los países europeos para poder competir en los mercados internacionales con Estados Unidos y la Unión Soviética entonces, y con China, la India o MERCOSUR entre otros en la actualidad. Es por ello que en el ámbito europeo existe una tendencia hacia la armonización de las normativas laborales para garantizar estándares comunes, unidireccionalidad y movilidad laboral sin obstáculos. Uno de los objetivos de la Unión Europea es mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Así se refleja a través de la Directiva 89/391/CEE del Consejo de la Unión Europea establece el marco general para la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.<sup>122</sup>

El artículo 153 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea<sup>123</sup> establece una serie de medidas comunitarias en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo a través de elementos como las directivas. Las directivas establecen disposiciones mínimas de protección que pueden ser mejoradas por los estados miembros. Las distintas estrategias en materia de salud y seguridad en el trabajo tratan de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en los estados miembros de la UE mediante estrategias nacionales, campañas de sensibilización y una mejora información y formación.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2014-2020, aprobada en marzo de 2015, toma en consideración los resultados de la evaluación de la anterior estrategia. En esta nueva estrategia la Unión Europea se centra en tres retos principales: seguir mejorando y simplificando las normas existentes, mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo teniendo en cuenta los casos actuales como la Covid-19, y aplacar el envejecimiento de la mano de obra<sup>124</sup>. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027<sup>125</sup> que fue aprobada el 14 de marzo de 2023 mediante acuerdo del Consejo de Ministros continúa en esta línea además de actualizar y adaptarse a las nuevas circunstancias provocadas por la Covid-19 en la sociedad. La

---

<sup>122</sup> Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

<sup>123</sup> Versión Consolidada Del Tratado De Funcionamiento De La Unión Europea 30/03/2010

<sup>124</sup> Información obtenida de la página oficial de la Unión Europea

<sup>125</sup> Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023



estrategia pretende comprometerse y alinearse al Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 y orientar las próximas políticas públicas de prevención de riesgos laborales daños físicos y mentales ocasionados por ello atendiendo a empresarios y trabajadores por igual. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) se trata de un órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

#### SECCIÓN 4.4: DERECHO COMPARADO CON OTROS ORDENAMIENTOS

La comparación con otros ordenamientos jurídicos, especialmente aquellos que están dentro de la Unión Europea (UE), ofrecen una perspectiva de mayor amplitud sobre la aplicabilidad y eficacia del marco legal español en relación con los accidentes laborales *in itinere*. Esta sección expone las distintas similitudes, diferencias y posibles influencias recíprocas.

##### **4.4.1 Similitudes del Accidentes In Itinere (Definición, notificación, prestaciones de la Seguridad social, indemnizaciones)**

###### *4.4.1.1 Similitudes con el derecho francés:*

El artículo L. 411-2 del Código francés de la Seguridad Social se puede diseccionar en tres partes<sup>126</sup>. La primera parte establece que este tipo de accidente no se beneficia de la presunción de laboralidad de que goza el accidente de trabajo en sentido propio o estricto, pues en ella se afirma que “*cuando la víctima o sus derechohabientes aporten la prueba de las condiciones anteriores se cumplen se considera igualmente como accidente del trabajo el accidente sobrevenido a un trabajador durante el trayecto de ida y vuelta*”. La segunda especifica que este trayecto debe tener lugar “*entre... la residencia principal, una residencia secundaria que presente un carácter de estabilidad o cualquier otro lugar donde el trabajador vuelva de manera habitual por motivos de orden familiar y el lugar de trabajo*”, teniendo en cuenta que este trayecto puede que no sea el más directo cuando el regreso sea necesario en un vehículo compartido con regularidad. Y la tercera rige que el trayecto

---

<sup>126</sup> Código de la Seguridad Social de Francia 1985, concretamente en el artículo L411-2,

también puede tener lugar “entre el lugar del trabajo y el restaurante, la cantina o, de una manera más general, el lugar donde el trabajador toma habitualmente su comida y en la medida en que el recorrido no haya sido interrumpido o desviado por un motivo dictado por el interés personal y ajeno a las necesidades esenciales de la vida corriente o independiente del empleo”.

En cuanto a lo relativo a la notificación del accidente y las pruebas de este, El trabajador francés está obligado a notificar por escrito el accidente a su empleador tan pronto como sea posible idealmente en las primeras 24 horas<sup>127</sup>. Esto demuestra una sugerencia de apreciación, pero no un plazo como tal, caso contrario sucede en el derecho español. El trabajador español debe notificar el accidente a la empresa en un plazo de 24 horas desde que tuvo lugar.<sup>128</sup> La notificación puede realizarse verbalmente, pero se recomienda confirmar por escrito. La empresa, a su vez, tiene la obligación de comunicar el accidente a la Seguridad Social en un plazo de 24 horas<sup>129</sup>. Con respecto a las prestaciones económicas y médicas, la seguridad social francesa proporciona diversas prestaciones económicas para cubrir los gastos médicos, pérdida de ingresos y, en casos de incapacidad permanente, pensiones. Estas prestaciones son gestionadas por los organismos de seguridad social. En España por su parte, son la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) las que garantizan las prestaciones económicas incluyen los subsidios por incapacidad temporal, indemnizaciones por incapacidad permanente o fallecimiento, y asistencia médica. La Seguridad Social es la entidad encargada de gestionar estas prestaciones.

En lo relativo a las indemnizaciones por daños y perjuicios, en ambos ordenamientos jurídicos, además de las prestaciones proporcionadas por la seguridad social, los trabajadores pueden tener derecho a indemnizaciones adicionales por daños y perjuicios si se demuestra la responsabilidad de un tercero en el accidente<sup>130</sup>.

#### 4.4.1.2 Similitudes con el derecho alemán:

---

<sup>127</sup> artículos L.144-1 y R. 441 del Código de la Seguridad Social de 1985

<sup>128</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

<sup>129</sup> artículo 23.3 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

<sup>130</sup> Sempere Navarro, (Derecho de la seguridad y salud en el trabajo).civitas, 2001

El concepto alemán de Wegfall, el cual aparece contenido en el párrafo 8, apartado 2, números 1 a 4, del Libro Séptimo del Código alemán de Seguridad Social<sup>131</sup>, que establece una regla general y tres excepciones justificadas por la necesidad de proteger la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores alemanes. La regla general es la de que las *“actividades aseguradas son también el recorrido del trayecto directamente conectado con la actividad asegurada hacia y desde el lugar de la actividad”*. Las tres excepciones protectoras de la familia son:

1) el recorrido del trayecto *“distinto del trayecto directo hacia y desde el lugar de la actividad, bien para «confiar los hijos a custodia ajena o bien para utilizar un vehículo conjuntamente con otros trabajadores o asegurados”*

2) el recorrido del trayecto *“de los hijos de personas que viven en el hogar conjuntamente con ellas, distinto del trayecto directo hacia y desde el lugar de la actividad, cuando la distinción se basa en que los hijos sean confiados a custodia ajena por causa de la actividad profesional de estas personas, o de sus cónyuges o de sus convivientes de hecho”*

3) el recorrido del trayecto *“conectado con la actividad asegurada desde y hacia el domicilio familiar fijo, cuando los asegurados, por causa de la lejanía de su domicilio familiar del lugar de la actividad, tengan en este o en sus cercanías un alojamiento”*

En España, mencionado anteriormente, los trabajadores tienen la obligación de notificar el accidente in itinere a su empleador en un plazo de 24 horas<sup>132</sup>. En Alemania, el trabajador está obligado a notificar el accidente lo antes posible, pero no existe un plazo específico establecido por ley. Además en Alemania, los sujetos responsables de retribuir al trabajador son las asociaciones de seguros de accidentes laborales (Berufsgenossenschaften) y las compañías de seguros de responsabilidad civil. En España, lo son la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Con respecto a las indemnizaciones por Daños y Perjuicios en Alemania, el sistema legal permite una indemnización adicional por daños y perjuicios en casos específicos, y este tipo de compensación es más amplio en comparación con el sistema español. En España, la posibilidad de buscar indemnización

---

<sup>131</sup> Libro Séptimo del Código Social - Seguro obligatorio de accidentes - (Artículo 1 de la ley del 7 de agosto de 1996, BGBl. I p. 1254)

<sup>132</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

adicional puede estar sujeta a mayores limitaciones que en Alemania (Limitaciones de la Responsabilidad Patronal, Acciones contra Terceros, Compensación Adicional por Incumplimientos Graves del Empleador)<sup>133</sup>. En cuanto a los sistemas de Seguridad Social, aunque es cierto que ambos países tienen sistemas de seguridad social, la estructura y organización específicas varían de manera considerable. Alemania tiene un sistema que implica la participación de asociaciones de seguros de accidentes laborales, mientras que en España, la Seguridad Social es gestionada por entidades específicas como el INSS.

#### **4.4.2. la distinción entre accidentes en el lugar de trabajo accidentes in itinere, en cuanto a la responsabilidad del empleador (existente en Francia e inexistente en Alemania)**

El punto de partida común es la anteriormente mencionada Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. En Alemania es la “*Ley sobre la Ejecución de Medidas de Protección del Trabajo para la Mejora de la Seguridad y de la Protección de la Salud de los Trabajadores en el Trabajo*” o, en abreviatura, *ArbSchG*, de 7 de agosto de 1996, y en Francia la Parte Cuarta del Código del Trabajo<sup>134</sup>.

En cuanto a Alemania no distingue entre ambos tipos de accidentes de trabajo<sup>135</sup>. En cambio, en Francia, se tiene en cuenta que la prevención de riesgos laborales debe versar sobre los accidentes dentro del lugar de trabajo, pero también que algo cabe hacer con los accidentes de trabajo in itinere. En efecto, el Código francés de la Seguridad Social<sup>136</sup> Por un lado establece dos regímenes de cotización distintos para los accidentes dentro de trabajo y los accidentes de trabajo in itinere, de manera que los empresarios tienen interés en que la calificación accidente de trayecto, sin incidencia sobre sus cotizaciones, sea preferida a la de accidente del trabajo. Y de otro lado, permite la usualmente denominada rebaja de cotizaciones por trayecto<sup>137</sup>, siempre que el empresario adopte medidas preventivas de los

---

<sup>133</sup> Sempere Navarro, (Derecho de la seguridad y salud en el trabajo).civitas, 2001

<sup>134</sup> arts. L. 4111-1 y siguientes

<sup>135</sup> Capítulo Sexto del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social

<sup>136</sup> Título Cuarto [rotulado «Recursos en su Libro II) artículos D. 242-6-3 y D. 242-6-4

<sup>137</sup> Orden Ministerial de 19 de septiembre de 1977 a propósito del artículo L. 242-7 del propio Código

accidentes de trabajo in itinere, entre las que se cuentan, principalmente a favor de la reducción de los accidentes de circulación.

#### *4.4.2.1 Similitudes en la Definición de Accidentes In Itinere con el derecho alemán:*

En España, mencionado anteriormente, los trabajadores tienen la obligación de notificar el accidente in itinere a su empleador en un plazo de 24 horas. En Alemania, el trabajador está obligado a notificar el accidente lo antes posible, pero no existe un plazo específico establecido por ley. Además en Alemania, la responsabilidad recae en las asociaciones de seguros de accidentes laborales (Berufsgenossenschaften) y en las compañías de seguros de responsabilidad civil. En España, lo hace la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Con respecto a las indemnizaciones por Daños y Perjuicios en Alemania, el sistema legal permite una indemnización adicional por daños y perjuicios en casos específicos, y este tipo de compensación es más amplio en comparación con el sistema español. En España, la posibilidad de buscar indemnización adicional puede estar sujeta a mayores limitaciones que en Alemania (Limitaciones de la Responsabilidad Patronal, Acciones contra Terceros, Compensación Adicional por Incumplimientos Graves del Empleador)

En cuanto a los sistemas de Seguridad Social: aunque es cierto que ambos países tienen sistemas de seguridad social, la estructura y organización específicas varían de manera considerable. Alemania tiene un sistema que implica la participación de asociaciones de seguros de accidentes laborales, mientras que en España, la Seguridad Social es gestionada por entidades específicas como el INSS.

## **CAPÍTULO 5: .ANÁLISIS DE MODO ACTUACIÓN EN LOS ACCIDENTES IN ITINERE (PLAN DE MOVILIDAD EN LAS EMPRESAS)**

En referencia a lo señalado con anterioridad, y en relación a la alta siniestralidad laboral, las empresas, se ven en la obligación de poner en marcha una serie de propuestas para reducir dicha tasa de siniestralidad. Estas propuestas, se recogen en un documento, conocido como

Plan de Movilidad, el cual se trata de una de las mejores formas para abordar los graves problemas de tráfico que hay actualmente en las ciudades y que afectan de forma directa a todos los ciudadanos, sobre todo en horas punta, como son las horas de entrada y de salida del trabajo. Con el término movilidad, se hace referencia a los desplazamientos de personas por cualquier motivo, y a través de cualquier medio, no solo los vehículos convencionales.

### 5.1. DEFINICIÓN PLANES DE MOVILIDAD

Un Plan de Movilidad se puede definir como, *“un documento en donde se recogen las acciones que van a realizar las empresas, con el fin de garantizar la seguridad y la salud de su personal laboral en los trayectos que realizan durante la jornada laboral o al ir o volver del centro de trabajo”*. A su vez, un Plan de Movilidad Sostenible, también *“es un compromiso de mutuo acuerdo entre la dirección de los centros de trabajo y los trabajadores, caracterizado principalmente por la búsqueda de la racionalidad desde el punto de vista social, económico y ambiental”*.<sup>138</sup>

Por sus propias características, también debe ser un documento que contenga sus actualizaciones de manera periódica, en función de las nuevas medidas que se vayan adoptando, de las evaluaciones de riesgos, de los accidentes laborales. El Plan de Movilidad, consiste en un método que puede llegar a ser muy efectivo para reducir la tasa de siniestralidad y para que los trabajadores sean más productivos, ya que no solo mejora las condiciones de movilidad generadas en los centros de trabajo, sino que también reduce los efectos de estos desplazamientos, como pueden ser los accidentes o la contaminación. Es por ello que se ofrecen una serie de alternativas reales para poder ayudar a disminuir el número de vehículos motorizados que acceden hacia los centros de trabajo<sup>139</sup>.

Dentro de las alternativas a los vehículos motorizados (coche y moto), que son los más utilizados por parte de los trabajadores en los desplazamientos al centro de trabajo, podemos encontrar:

---

<sup>138</sup> guía para la elaboración de planes de movilidad en la empresa

<sup>139</sup> guía para la elaboración de planes de movilidad en la empresa

- Medios de transporte proporcionados por la empresa: como, por ejemplo, un autobús colectivo para los desplazamientos de los trabajadores de casa al trabajo y viceversa. Con esto se consigue que un número elevado de trabajadores no utilicen su vehículo particular, y al mismo tiempo, se reduce el gasto en combustible y por tanto se reducen las emisiones contaminantes a la atmósfera y el impacto acústico.
- Fomentar el uso de la bicicleta: ya que se trata de un medio de transporte que no contamina, que es bastante más barato que un coche o una moto, y requiere un mantenimiento bastante más económico. Al mismo tiempo, el trabajador o los trabajadores que usan este medio de transporte, están realizando un ejercicio físico (que ayuda a su salud, si bien es cierto que en cierto que en él algunos empleos que operan de cara al público puede resultar contraproducente) y ayudando a reducir la contaminación atmosférica.
- Compartir coche por varios trabajadores: con este sistema se persiguen varios objetivos. Uno de ellos, es que, en lugar de haber tantos desplazamientos individuales de los trabajadores al centro de trabajo, estos desplazamientos sean colectivos de varios trabajadores, de manera que vayan 3 o 4 trabajadores en el mismo coche. Otro de los objetivos que se persigue con esta propuesta, es que, los trabajadores ahorren en el gasto que tienen en combustible, ya que, al compartir coche, se van turnando una semana cada trabajador en llevarlo. Este supuesto ya se va utilizando de manera relativamente usual a través de plataformas como *Blablacar* entre otras
- Ir andando al trabajo: esta alternativa se dará siempre y cuando, el domicilio habitual del trabajador y el trayecto en sí mismo se encuentre a una distancia prudencial del centro de trabajo. Los trabajadores que puedan ir andando al centro, además de ahorrar en gasolina, van a ir haciendo ejercicio, lo cual también es bueno para la salud del trabajador. (al igual que en el caso de la bicicleta, puede llegar a resultar contraproducente en algunos sectores que operan de cara al público, por lo que se debe analizar su implementación en cada caso)

## 5.2 FASES DE UN PLAN DE MOVILIDAD

Una vez definido en qué consiste o qué es un Plan de Movilidad, es preciso analizar y estudiar qué fases lo componen. Según el *“Plan Tipo de Movilidad Segura y Sostenible en la Empresa”*, las fases de las que se compone el Plan de Movilidad, serían las siguientes<sup>140</sup>:

### **5.2.1 Compromiso con la empresa**

Cada empresa debe manifestar su compromiso total para garantizar la seguridad de sus trabajadores en todos los desplazamientos que realicen con motivo del desempeño de su trabajo. Este compromiso debe ratificarse a dos tipos de niveles:

- Nivel interno: Declaración del empresario dentro del propio Plan de Movilidad en la que señala brevemente los objetivos que se persiguen en materia de seguridad vial. Debe ser coherente con la política general de la empresa.
- Nivel externo: de acuerdo con la Comisión Europea se insta a las empresas a cumplir una serie de medidas concretas y a compartir las buenas prácticas entre todas las entidades.<sup>141</sup>

### **5.2.2 Asignación de responsables y funciones**

Es importante que el plan que se desarrolle sea un rotundo éxito en cuanto la organización, por ello es imprescindible crear un ambiente ideal para que todos los miembros de la empresa se sientan implicados en el proceso, como puede ser a través de la representación de un grupo de trabajo que participe en las distintas fases de elaboración e implantación del plan de movilidad, con funciones y responsabilidades bien definidas. Los distintos puestos que pueden componer el grupo de trabajo y posteriormente, las funciones a realizar son:

Dirección, Gestor del Plan de Movilidad Vial Comisión de seguimiento y los propios Trabajadores (pudiendo actuar de forma propia o bien a través de sus representantes)<sup>142</sup>

### **5.2.3 Descripción de la empresa**

En el Plan se deben identificar los datos más importantes de la empresa como son su nombre, razón social, CIF, CNAE, etc... y a su vez se debe hacer una extensa descripción de todos los centros de trabajo (emplazamiento de los mismos, actividades que se desarrollan en los

---

<sup>140</sup> Guía Para La Elaboración De Planes De Movilidad En La Empresa

<sup>141</sup> Carta Europea de Seguridad Vial

<sup>142</sup> Guía para la elaboración de Planes de Movilidad en la empresa



centros, horarios de los turnos de trabajo, número de trabajadores asignados a cada centro tanto globales como por turnos).

#### **5.2.4 Programa de trabajo**

En cuanto a la elaboración del programa de trabajo se refiere, es preciso seguir ciertas pautas a la hora de desarrollarlo de la manera más eficiente posible:

1º) Diagnóstico: en esta primera fase inicial, la empresa debe de detectar qué problema o problemas que hay, en lo que se refiere a los accidentes in itinere, que sufran sus trabajadores, y de qué manera se puede mejorar, para reducirlos. Para tomar cualquier tipo de decisión, se debe de llegar a un consenso entre todos los departamentos implicados. Para llegar a este consenso, es necesario hacer reuniones de forma periódica, entre la dirección de la empresa y los trabajadores. Se debe crear una Comisión de Movilidad, que esté formada tanto por representantes de la empresa como por representantes de los trabajadores. De esta forma, se irá logrando un consenso en cuanto a los diferentes problemas que existen y que hay que corregir, y en los objetivos que se quieren perseguir y conseguir de cara al futuro.

2º) Desarrollo del plan: A partir de la información recopilada, el gestor del plan elaborará un diagnóstico de la situación de movilidad de la empresa que permitirá; conocer la situación real en este ámbito (particularidades de la ubicación, medios de transporte públicos, carencias de su zona, sugerencias por parte del personal, etc...) y las acciones que deben implantarse para mejorar las condiciones de trabajo en cuanto a la seguridad vial se refiere. Una vez que se ha puesto en funcionamiento la creación de un Plan de Movilidad, con los problemas que hay que subsanar y teniendo claro los objetivos que se persiguen, hay que recoger todos estos objetivos y que sean aprobados para seguir adelante con el Plan.

Dentro de esta fase, se deberían hacer encuestas de opinión a los trabajadores, o celebrar reuniones o grupos de debate. Estas encuestas, tienen el fin de recoger una serie de preguntas, como, por ejemplo; en qué medios de transporte realizan los trabajadores el desplazamiento al lugar de trabajo, qué horario de trabajo tienen (si hay turnos o no), qué tiempo emplean los trabajadores en realizar el desplazamiento, el dinero que se gastan al mes los trabajadores en ir al trabajo. Todos los datos que se obtenga de estas consultas que se realizan a los

trabajadores, nos permitirán trazar las líneas maestras para la elaboración del Plan de Movilidad Sostenible.

3º) Gestión: Es en esta fase en donde se procederá a ejecutar las acciones correctoras acordadas previamente que puedan afectar a la movilidad de la empresa. Se pueden implantar bien progresivamente o bien a través de pruebas piloto que muestren si las medidas tomadas, son las adecuadas. Después de haber llevado a cabo las anteriores fases descritas, ahora se deben poner en marcha todas las propuestas que han sido debidamente recogidas dentro del Plan de Movilidad. Para ello, es fundamental que se designe a una persona para encargarse de gestionar todo lo referente al Plan, y esa persona se la podría denominar como gestor. Este debe de tener el apoyo y la confianza de los representantes de la empresa y de los representantes de los trabajadores. El gestor tiene que contar con competencias y funciones, de tal manera que pueda tener la suficiente capacidad para coordinar y llevar a cabo todo lo que se ha recogido en el Plan, y que debe de ser de aplicación directa.

4º) Evaluación: Para conocer la eficacia del plan y los resultados del mismo es necesario hacer un seguimiento que nos permita comprobar que las actuaciones que se han implantado en la empresa, cumplen con los objetivos esperados. En el supuesto de no alcanzar estos objetivos, habrá que replantear los puntos del plan y solucionar dichos aspectos. Por tanto, hacer un seguimiento y una evaluación es muy importante, ya que nos va a permitir saber si se están aplicando de una manera correcta y eficaz las propuestas que se han sido recogidas en el Plan, o si por el contrario tienen que volver a ser reformuladas o cambiadas en su totalidad al no ser lo suficientemente eficaces. También tiene que haber una serie de reuniones periódicas para que el seguimiento y la evaluación que se hacen de las propuestas adoptadas, sean las correctas<sup>143</sup>

Después de haber estudiado las fases que se integran dentro del Plan de Movilidad, que se han comprimido en 4 fases, es vital que en cada una de las mismas se cumpla con todo lo que se ha descrito con anterioridad, ya que, de no cumplirse en su totalidad, el Plan no sería completamente viable, y esto repercutirá en que los objetivos que están integrados dentro de él sean bastante difíciles de conseguir.

---

<sup>143</sup> Anexo VII de la Carta Europea de Seguridad Vial

### 5.3 OBJETIVOS DE UN PLAN DE MOVILIDAD

Con la implantación y aceptación de un Plan de Movilidad por ambas partes, entendiéndose como una de las partes, la dirección de la empresa por una parte y como otra parte, los propios trabajadores de la empresa, se persigue la reducción de una manera significativa de la siniestralidad laboral por parte de los trabajadores. De acuerdo com el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, los objetivos que se persiguen con el Plan de Movilidad son<sup>144</sup>:

- Reducir la movilidad motorizada individual: con esto se persigue fomentar el sistema de coche compartido entre los trabajadores, anteriormente mencionado, para que, en vez de ir cada trabajador en su coche particular, vayan hasta cuatro trabajadores más, cuyas residencias se encuentren cerca entre sí, en el mismo coche, y cada semana se vayan turnando en quien debe llevar el vehículo. También se puede ir implantando por parte de la empresa el uso de un autobús, para que los trabajadores lo puedan usar, con la consiguiente reducción del uso del vehículo particular.
- Bajar el nivel de congestión circulatoria: si se consigue que los trabajadores usen el autobús que pone a su disposición la empresa y el sistema de coche compartido, habrá menos vehículos en las vías de circulación, por lo que se reducirá el tiempo de desplazamiento para ir o volver de casa al trabajo y viceversa.
- Contribuir a reducir el número de accidentes in itinere: si se reducen los desplazamientos individuales al lugar del trabajo por desplazamientos colectivos utilizando los sistemas anteriormente citados (bus, empresa y coche compartido), se reducirá la posibilidad de sufrir un accidente in itinere, puesto que hay menos vehículos en las vías de circulación.
- Disminución de los impactos ambientales, producidos por el desplazamiento al trabajo: al reducirse los desplazamientos individuales al lugar de trabajo por desplazamientos colectivos, los gases nocivos para la atmosfera (dióxido de carbono que afecta a la capa de ozono) se ven reducidos.

---

<sup>144</sup> Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, *Plan de Movilidad Sostenible 2010*

Aparte de los objetivos que se acaban de nombrar, según el CEA (Consultores en Seguridad Vial), también se pueden añadir los siguientes objetivos<sup>145</sup>:

- Reducción del estrés de los trabajadores: como consecuencia de los desplazamientos colectivos de los trabajadores, estos mismos verán reducido su estrés, ya que al no tener que conducir, estarán más tranquilos antes y después de salir del trabajo.
- Reducción de las bajas laborales: las bajas laborales debidas a la siniestralidad de los trabajadores en accidentes de camino al trabajo, también se verán reducidas gracias a los desplazamientos colectivos. Esto supone un gran quebradero de cabeza para la mayoría de las empresas, por lo tanto, que haya menos bajas laborales significa que el Plan de Movilidad implementado por la empresa está funcionando correctamente.
- Mejorar las condiciones laborales: gracias a la implementación del Plan de Movilidad, los trabajadores, por ejemplo, van a tener una flexibilidad en el horario de entrada a su puesto de trabajo, por lo que, va a ser más fácil conciliar la vida laboral con la vida personal y en su caso familiar.
- Reducción de los gastos de combustible: Como se ha mencionado con anterioridad, al usar el autobús de la empresa o bien, el uso del coche compartido entre varios trabajadores, los gastos en combustible de los trabajadores se verán reducidos. Gracias a esto, ese dinero que se puedan ahorrar en combustible, lo podrán destinar a otras cosas que antes no podían.
- Reducción de los costes asociados a los accidentes de tráfico (reparación del vehículo, primas de los seguros): estos costes que antes sufrían los trabajadores al desplazarse de forma individual al trabajo, como pueden ser; arañazos en el coche o supuestos más graves, todo el mantenimiento asociado al uso diario del vehículo (nivel de aceite, suspensión, frenos, desgaste de ruedas, motor), se reducirá como consecuencia de usar el autobús de empresa o el uso de compartir coche.

---

<sup>145</sup> ISO 39001 CEA

Todos los objetivos que se acaban de mencionar con anterioridad, tienen que aparecer en el Plan de Movilidad, y es obligación propia de la empresa el llevar un control sobre los trabajadores, para comprobar si se están cumpliendo con estos objetivos o no. Este control se podría hacer cada semana, cada 15 días, o bien, cada mes. Si los trabajadores cometieran una mala praxis de los objetivos implementados en el Plan de Movilidad, la empresa tendría que actuar a través de sanciones para estos trabajadores. Los objetivos que se engloban dentro del Plan de Movilidad de la empresa, tienen que estar en una continua evolución, y si algún objetivo no es lo suficientemente bueno, se modificará.

#### 5.4 BENEFICIOS DE UN PLAN DE MOVILIDAD

Una vez alcanzado este punto, ya es del todo conocido los posibles inconvenientes de no tener un actualizado modelo de movilidad, y una vez definido previamente cuales son los objetivos fundamentales de un Plan de Movilidad Empresarial, también se debería hacer mención acerca de qué beneficios nos puede aportar su implantación en una empresa. Entre otros es preciso destacar los siguientes beneficios<sup>146</sup>:

- Conciliación de la vida familiar y laboral: este objetivo es uno de los grandes retos de las empresas, ya que en la actualidad resulta cada vez más difícil conseguir un equilibrio para poder conciliar ambas situaciones. Una forma de conseguir esto, sería a través de flexibilizar la hora de entrada y la hora de salida del trabajador en su puesto de trabajo, de tal manera que, si tiene que llevar a su hijo al colegio por ejemplo, el trabajador no tenga prisa por llegar tarde a su puesto de trabajo y por lo tanto disminuye las probabilidades de accidente.
- Mejora de la salud de los trabajadores: con este beneficio se hace referencia a que los trabajadores van a ver reducido el estrés laboral que antes podían tener, o la ansiedad con la que iban antes a trabajar, y van a tener una mejor salud para ir al trabajo y en su día a día fuera de este.
- Aumento de la productividad aprovechamiento del tiempo: gracias a la implantación de los medios de transporte ofertados por la empresa (autobús, utilización del sistema

---

<sup>146</sup> Dirección General de Tráfico. Análisis de los planes de movilidad segura en las empresas y otras instituciones, 2021

de uso compartido del coche) los trabajadores ya no van a perder tanto tiempo como solían perder antes al ir y venir de trabajar, en los atascos, en buscar aparcamiento... De esta forma, el tiempo que van a ganar los trabajadores, lo van a poder invertir, por ejemplo; en descansar más, en tener más ocio y tiempo libre fuera, en disfrutar más de su familia, y eso se traduce para la empresa en una mayor productividad

- Económicas: como consecuencia de la reducción de los trabajadores de desplazarse de forma individual, optando los trabajadores por un desplazamiento colectivo, gracias a la utilización por parte de los trabajadores del autobús proporcionado por la empresa, y también de compartir el coche entre varios trabajadores, esto va a tener como consecuencia directa en los trabajadores en un ahorro económico, puesto que, al reducir el consumo de combustible. Este dinero que ahorran los trabajadores lo van a poder destinar para otras situaciones.
  
- Mejoras para la sociedad: estas mejoras pueden ser, por ejemplo; reducción de las emisiones de dióxido de carbono a la atmósfera, por el descenso de los desplazamientos individuales, sustituidos por desplazamientos colectivos de los trabajadores, descenso de la congestión de tráfico (atascos), descenso de la siniestralidad
  
- Disminución de la contaminación acústica: ya que al promover la empresa el uso compartido del coche entre los trabajadores o ir en medios de transporte proporcionados por la empresa, como puede ser el ir en el autobús. Esto tiene como consecuencia directa, ayudar a que las personas descansen mejor, al haber menos desplazamientos, sobre todo si se vive en puntos céntricos de las ciudades o en los que hay una alta intensidad de vehículos.

Todos estos beneficios que se han citado anteriormente, benefician sobre todo a los trabajadores, ya que la creación del Plan de Movilidad es en gran medida para que los trabajadores mejoren sus condiciones laborales, puedan optimizar sus recursos económicos (como puede ser el ahorro en combustible), puedan conciliar la vida laboral con la vida familiar. Estos beneficios también tienen su repercusión en la empresa, ya que, si los trabajadores tienen un buen ambiente laboral y van contentos a su puesto de trabajo, van a rendir más, siendo a la vez más productivos, por tanto, la empresa va a ver cómo se

incrementa su producción, como disminuyen las bajas laborales, baja la rotación del personal, y los trabajadores tienen menos accidentes in itinere.

De la misma manera que sucedía en el apartado anterior, los beneficios fijados por parte de la empresa dentro del Plan de Movilidad, también tienen que estar en una constante evolución. La evolución de estos beneficios tiene que ser consensuada por parte de la empresa y por parte de los trabajadores, ya que, si no es de una forma consensuada, los objetivos que se modifiquen o que se añadan, no serán igual de eficaces<sup>147</sup>.

## 5.5. PROPUESTA PERSONAL PARA LA REDUCCIÓN DE LOS ACCIDENTES “IN ITINERE”

El Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales en aquellas empresas que han reducido notablemente la siniestralidad laboral. Esta contribución debe de ser eficaz, indudable y demostrable. El artículo 2 de la ley mencionada, señala que *“Podrán ser beneficiarias del sistema de incentivos que se regula en este real decreto todas las empresas que coticen a la Seguridad Social por contingencias profesionales, tanto si estas están cubiertas por una entidad gestora como por una mutua colaboradora con la Seguridad Social, que observen los principios de la acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”*<sup>148</sup>. Sin embargo, deben cumplir con una serie de requisitos que son los siguientes:

En primer lugar, el deber de cotizar a la Seguridad Social. con un volumen total de cuotas por contingencias profesionales superior a 5.000 euros o haber alcanzado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 250 euros en un periodo de observación de cuatro ejercicios. En segundo lugar, la empresa debe de estar por debajo de los límites que se implanten respecto de los índices de siniestralidad. En los apartados 1 y 2 del anexo II de esta ley se encuentran los índices que se llevan a cabo para la aplicación del incentivo. Se dividen en dos índices de siniestralidad.

---

<sup>147</sup> DGT. Análisis de los planes de movilidad segura en las empresas y otras instituciones, 2021

<sup>148</sup> art 2 RD 231/2017

Además de ello la empresa debe: encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social, no haber sido sancionada por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social, tiene que cumplir las obligaciones de prevención de riesgos laborales y debe haber informado con anterioridad a los delegados de prevención de la solicitud del incentivo.

Sin embargo, el mismo artículo en su apartado cuarto excluye explícitamente a los accidentes “in itinere” del cómputo de la siniestralidad laboral establecidos en los anexos I y II de la misma ley. Dichos índices son los índices de siniestralidad general y los índices de siniestralidad extrema.<sup>149</sup>

- a) Índices de siniestralidad general: Todas las empresas han de cumplir con ambos índices de siniestralidad que a continuación se muestran para que haya esa bonificación. El índice de siniestralidad general contiene dos fases: Se toma el importe total de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales durante el periodo de observación, se divide por las cuotas totales por contingencias profesionales durante el periodo de observación y se multiplica el resultado de lo anterior por 100. En el segundo índice, se toma el número total de partes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional con baja laboral durante el periodo de observación luego se divide por las cuotas totales por contingencias profesionales durante ese periodo de observación y finalmente se multiplica el resultado de lo anterior por 10.000
- b) Índice de siniestralidad extrema: En aquellas situaciones en las que durante el periodo de observación se hubiera producido la muerte de algún trabajador o el reconocimiento de alguna pensión de incapacidad permanente (total, absoluta, o gran invalidez) por contingencias profesionales, excepto los que tengan su causa en los accidentes «in itinere», se calculará el índice de siniestralidad extrema. Esta se calcula a través del número total de reconocimientos de incapacidad permanente y de fallecimientos derivados de contingencias profesionales en periodo de observación.

---

<sup>149</sup> Anexos I y II RD 231/2017



Posteriormente se divide por las cuotas totales por contingencias profesionales durante ese mismo periodo de observación y se multiplica el resultado de lo anterior por un millón.

Considerando la amplia aceptación que tendrían estas bonificaciones por parte de la mayoría de las empresas, se puede destacar que su atractivo no solo radica en el beneficio directo para los empleadores, sino que también implica un impacto significativo en la seguridad y bienestar de los trabajadores. Estas bonificaciones, al ser percibidas como un incentivo adicional, no solo motivarían a los empleados, sino que también contribuirían a fortalecer el vínculo entre la empresa y su fuerza laboral.

Al ofrecer beneficios específicos relacionados con el trayecto de ida o vuelta al trabajo, las empresas no solo demuestran su compromiso con la calidad de vida de sus empleados, sino que también contribuyen a la construcción de un entorno laboral más seguro y protegido. Este enfoque va más allá de la mera compensación salarial, reconociendo la importancia de las condiciones y experiencias asociadas con el desplazamiento diario de los trabajadores.

Desde la perspectiva de los empleados, estas bonificaciones no solo representan una mejora económica, sino que también ofrecen una sensación de seguridad y respaldo por parte de la empresa. Este apoyo adicional durante el trayecto al trabajo puede tener un impacto positivo en la salud mental de los empleados, reduciendo el estrés asociado con los desplazamientos y contribuyendo a un equilibrio trabajo-vida más armonioso.

Asimismo, desde la óptica de la empresa, la implementación de bonificaciones específicas para el traslado reflejaba un compromiso con la responsabilidad social corporativa y la promoción de un ambiente laboral que valore la integridad y el bienestar de sus colaboradores. Además, este tipo de iniciativas pueden contribuir a la retención del talento, ya que los empleados serían más propensos a permanecer en una organización que demuestra un interés genuino en su comodidad y seguridad, incluso más allá de las responsabilidades laborales directas.

## **CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES**

En conclusión, el análisis detallado de los accidentes laborales en el ámbito laboral revela la importancia de priorizar la protección y bienestar de los trabajadores, incluso más allá de las responsabilidades laborales directas. La implementación de un Plan de Movilidad no solo contribuye a la prevención de accidentes "in itinere", sino que también promueve la conciliación entre la vida laboral y familiar de los empleados. Los beneficios derivados de un entorno laboral seguro y sostenible repercuten positivamente en la empresa, aumentando la productividad, reduciendo las bajas laborales, disminuyendo la rotación del personal y minimizando los accidentes "in itinere". Es fundamental que los beneficios establecidos en el Plan de Movilidad evolucionen de manera consensuada entre la empresa y los trabajadores para garantizar su eficacia. La propuesta personal para la reducción de los accidentes "in itinere" destaca la importancia de cumplir con los requisitos establecidos para acceder a incentivos en materia de prevención de riesgos laborales, demostrando así un compromiso efectivo en la protección de los trabajadores.

En resumen, la promoción de entornos laborales seguros y saludables, donde la seguridad vial sea una prioridad, beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas, fomentando un ambiente laboral positivo, productivo y sostenible. Es fundamental seguir evolucionando y adaptando las medidas de seguridad vial en el ámbito laboral para garantizar la protección y el bienestar de todos los implicados.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alonso Olea, Manuel Casas Bahamonde Emilia (2006) Derecho del trabajo Aranzadi
- AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Dir.): "Comentarios a la ley general de la Seguridad Social", Navarra, 2003, pág. 759
- Anexo VII de la Carta Europea de Seguridad Vial
- Anexos I y II RD 231/2017
- BALLESTER PASTOR, Ma.A.: "Significado actual del accidente de trabajo in itinere: paradojas y perspectivas". Albacete (Bomarzo),2007
- Capítulo Sexto del Libro Séptimo del Código de Seguridad Social
- Carta Europea de Seguridad Vial"
- Carrillo, Djamil Algunas consideraciones sobre el accidente de trabajo "in itinere" revista universitaria de ciencias del trabajo 2007
- Código de la Seguridad Social de 1985, concretamente en el artículo L411-2,
- Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre

- Desdentado Bonete, Aurelio.(2014) Determinación De Contingencia En Incapacidad Temporal. Accidentes In Itinere Diario la ley
- Dirección General de Tráfico. Análisis de los planes de movilidad segura en las empresas y otras instituciones, 2021
- Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
- Europa Press El Supremo anula una sentencia del TSJCyL y amplía los supuestos de accidentes "in itinere" 2014
- Fernández Avilés, J.A.: (2007) "El Accidente de Trabajo en el sistema de la Seguridad Social", Barcelona. (Atelier), , pág.102
- González Martínez, J.A., y Fernández Orrico, F. J., El trato privilegiado de las prestaciones de origen profesional. Otros supuestos considerados como accidentes de trabajo, Editorial Aranzadi, 2017,
- Gris González, J.C., "El accidente in itinere" y el Tribunal Supremo", Nueva revista española de derecho del trabajo, núm. 165, 2014, pág 5
- guía para la elaboración de planes de movilidad en la empresa
- Guillén Sanz Enrique, 2018 Comentario a la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 17 de abril de 2018 en unificación de doctrina sobre accidentes in itinere "gestiones personales y ruptura del nexo causal" Mutua Universal
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Plan de Movilidad Sostenible 2010
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Libro Séptimo del Código Social - Seguro obligatorio de accidentes - (Artículo 1 de la ley del 7 de agosto de 1996, BGBl. I p. 1254)
- Mercader Uguina, J.R., Goerlich Peset, J. M., y Aradilla Marqués, M.J., Prestaciones de la Seguridad Social. Acción protectora, Practicum Social 2017, Editorial Aranzadi, 2017, pág.3
- Monereo Perez, Jose Luis (2020) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Laborum pag 207-222
- Navarro, Francisco Accidentes In Itinere. Nueva Jurisprudencia del Tribunal Supremo, 25/06/2014
- Orden Ministerial de 19 de septiembre de 1977 a propósito del artículo L. 242-7 del propio Código
- Organización Internacional del Trabajo: C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Personio, Recursos Humanos (Accidente in itinere: guía completa 2024)

- R121 - Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Reglamento (CEE) nº 2008/83 del Consejo, 2 de junio de 1983,
- Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023
- Sánchez Pérez, José.: “La configuración jurídica del accidente de trabajo”, Ed Ediciones Laborum, Murcia, 2013,
- Sánchez Pérez José El accidente in itinere en patinete (STSJ de Cataluña de 12 de junio de 2014, Revista de derecho de la SS Laborum 2015
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina. El Accidente in itinere, ED. Comares, 1998.
- San Martín Mazzucconi C., “La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 84, 2009
- Sempere Navarro, Antonio Una reflexión crítica sobre el accidente in itinere, Aranzadi Social 1999
- Sempere Navarro, Antonio (Derecho de la seguridad y salud en el trabajo).civitas, 2001
- Sempere Navarro, Antonio El accidente 'in itinere' como contingencia laboral para Clases Pasivas revista de jurisprudencia laboral 2021
- Título Cuarto [rotulado «Recursos en su Libro II) artículos D. 242-6-3 y D. 242-6-4
- Versión Consolidada Del Tratado De Funcionamiento De La Unión Europea 30/03/2010

## **JURISPRUDENCIA**

- Artículo.156 de la LGSS
- Artículos.1 y 2 Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900
- R121 - Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Artículos L.144-1 y R. 441 del Código de la Seguridad Social de Francia 1985
- Artículo 23.3 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 1903 CC
- Artículo 4.3 Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 23.3 LPRL
- Artículo 164 de la LGSS
- Artículo 14 de la LPRL
- ISO 39001 CEA
- Artículo 2 Real Decreto 231/2017

- Resolución Instituto Nacional de la Seguridad Social 13 de marzo 2023
- Sentencia del Tribunal Supremo del 29 septiembre 1997 (RJ.1997,6851)
  - Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 16 de Diciembre de 2009
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Cataluña, 11 de Mayo de 2005
  - Repertorio de Jurisprudencia. 2013, rec 3839
  - Repertorio de Jurisprudencia. 2007, rec 3530
  - Sentencia Tribunal Supremo 10 diciembre 2009
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 3029/2017 19 septiembre 2017
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4058/2015 de 14 julio 2015
  - Sentencia del Tribunal Supremo del 9 de junio 2021
  - Sentencia del Tribunal Supremo del 16 octubre 1984
  - Repertorio de Jurisprudencia 1997, rec. 923/1997
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, 6 de Septiembre 2006
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, 18 de Octubre 2011
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 31 de Mayo de 2002
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, 27 Abril de 2011
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, 27 de Febrero de 2001
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, 25 de Febrero de 2014
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Valencia, 26 de Diciembre de 2009
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Castilla La Mancha, 29 de Octubre de 2011
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia del 1 de junio 1992
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Cataluña, 17 de Mayo de 2005
  - Sentencia del Tribunal Supremo 24 enero 1980
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Cataluña, 4 de Marzo de 2002
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Murcia, 22 de Abril de 2013
  - Sentencia del Tribunal Supremo 22 enero 2008
  - Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2008 (RJ 2008/3040)
  - Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 1963 (RJ 1963/2026)
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana de 16 de septiembre de 2008 (AS 2008/3016)
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de abril de 2001 (AS 2001/2313)
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Andalucía, Málaga de 2 de marzo del 2006 (AS 2006/3103)
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Comunidad Valenciana del 16 de mayo de 2008 (RJ 2007/1933)
  - Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de septiembre del 2007 (RJ 2007/8846)
  - Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2008 (RJ 2008/2076)
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 1 de septiembre de 2010 (AS 2010/2199)
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia País Vasco, 1 junio 1999 (rec. Núm. 420/1999)
  - Sentencia del Tribunal Supremo 27 enero 2014 (AR. 935)
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Castilla La Mancha, de 3 de febrero de 1999 (AS. 1999/456)
  - Sentencia del Tribunal Supremo 16 julio 1985 (RJ. 1985, 3787)
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Andalucía (Granada) 2 diciembre 2003 (AS. 2003, 4206).
  - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Valencia 10 enero 2012 (AR. 158986)
  - Sentencia del Tribunal Supremo 18 septiembre 2007 (RJ. 2007, 8446)

- Sentencia del Tribunal Supremo 22 enero 2008 (RJ 2008, 2076)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Andalucía (Málaga) 2 marzo 2006 (AS. 2006, 3103)
- Sentencia del Tribunal Supremo 13 marzo 2008 (RJ. 2008, 3040)
- Sentencia del Tribunal Supremo 20 junio 2002 (RJ. 2002, 7490)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de febrero del 2006,
- Auto del Tribunal Supremo de 7 de abril de 2016
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia País Vasco 2 junio 2015 (AS. 2015, 1400).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de 11 de septiembre del 2007
- Sentencia del Tribunal Supremo 1 de Julio de 1954.
- Sentencia del Tribunal Supremo 30 mayo 2000
- Sentencia del Tribunal Supremo 28 diciembre 1962
- Sentencia del Tribunal Supremo del 30 de mayo de 2000
- Sentencia del Tribunal Supremo 14 de abril 2017
- Sentencia del Tribunal Supremo 17 de Abril 2018
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Cataluña 12 de Junio de 2014
- Sentencia del Tribunal Supremo 24 junio 2021
- Rec. 502/1998
- Sentencia Audiencia Nacional 5/2023, de 23 de enero de 2023