

04 MAY 2021

La Administración Práctica

2018

Cuaderno 7 - Julio 2018

Análisis Doctrinal

1. Trabajo. El concepto de accidente de trabajo y su aplicación en el sector público. Salud laboral. (CAROLINA GALA DURÁN)

Análisis Doctrinal

1 Trabajo. El concepto de accidente de trabajo y su aplicación en el sector público. Salud laboral.

CAROLINA GALA DURÁN

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona.

ISSN 0210-2781

La Administración Práctica 7
Julio 2018

Sumario:

- I. Introducción
- II. El concepto de accidente de trabajo
- III. La conexión con el recargo de prestaciones y los conceptos de accidente no laboral y enfermedad profesional
- IV. Conclusiones

RESUMEN:

El objetivo de este trabajo es analizar, desde la perspectiva legal y jurisprudencial, el concepto de accidente de trabajo aplicable a los empleados de las entidades locales. Concepto que la ley define de una forma muy escueta, pero que la jurisprudencia ha ido matizando, especialmente en el marco del accidente de trabajo in itinere.

PALABRAS CLAVE: Accidente de trabajo, enfermedad profesional, contingencias, recargo de prestaciones

ABSTRACT:

The objective of this paper is to analyze, from the legal and jurisprudential perspective, the concept of work accident applicable to employees of local entities. Concept that the law defines in a very simple way, but that jurisprudence has been nuanced, especially in the framework of the work accident in itinere.

KEYWORDS: Work accident, occupational disease, contingencies, surcharge of benefits

I. INTRODUCCIÓN

Probablemente una de las cuestiones que dan lugar a más litigiosidad en el marco de la Seguridad Social es el accidente de trabajo, esto es, delimitar si una lesión o daño se ha producido o no como consecuencia de un accidente de trabajo, y ello, por tres motivos principalmente: a) por la propia amplitud del concepto legal actualmente vigente; b) por el hecho que, de tratarse de un accidente de trabajo, el importe a percibir en concepto de prestación será más alto, ya que el cálculo se basará, con carácter general, en la media de las retribuciones percibidas por el beneficiario en los últimos doce meses; y, c) porque se exigen menos requisitos para poder acceder a la prestación de que se trate, al no exigirse ningún período previo de cotización y aplicarse la figura del alta presunta o de pleno derecho, según la cual, aun cuando el empleado no se encontrase en situación de alta en el sistema de Seguridad Social, tendrá derecho a recibir la prestación, anticipándola el propio sistema. A lo que cabe añadir la posibilidad de sumar el recargo de prestaciones previsto en el [artículo 164](#) de la Ley General de la Seguridad Social.

El objetivo de este trabajo es analizar el concepto de accidente de trabajo vigente actualmente, confrontándolo con los conceptos de accidente no laboral y enfermedad profesional, recogidos, respectivamente, en los [artículos 158](#) y [157](#) de la Ley General de la Seguridad Social.

II. EL CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Con carácter previo, cabe recordar que el concepto legal de accidente de trabajo es el mismo para el personal laboral y para el personal funcionario de las entidades locales, y que éste se encuentra recogido en el [artículo 156](#) de la Ley General de la Seguridad Social, sin que exista desarrollo reglamentario directo del mismo, por lo que ha sido la jurisprudencia (muy numerosa a lo largo de los años) la que ha ido configurando dicho concepto. Cabe destacar que la jurisprudencia ha ido ampliando progresivamente el ámbito de aquello que cabe considerar como accidente de trabajo, con una postura claramente protectora para el beneficiario.

A lo que cabe añadir que, en estos momentos, existen tres conceptos legales de accidente de trabajo: el referido al personal que presta servicios por cuenta ajena (incluido el sector público) el que resulta aplicable a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y el vinculado con los trabajadores autónomos ordinarios o no económicamente dependientes. Como ya hemos señalado, nos centraremos exclusivamente en el primero de ellos.

Partiendo de lo anterior, cabe destacar que la definición legal del accidente de trabajo se articula de la siguiente manera: se parte de un concepto general o concepto tipo de accidente de trabajo – [artículo 156.1](#)–, se continúa con una lista de situaciones –bastante variada– que se consideran expresamente como tal –artículo 156.2– y una presunción iuris tantum – [artículo 156.3](#)–, y finaliza con una lista de situaciones que no tienen la consideración de accidente de trabajo – [artículo 156.4](#)–, o bien que no van a impedir su existencia – [artículo 156.5](#)–.

En primer lugar, conforme al [artículo 156.1](#), se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el empleado sufra co006E ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. En relación con este concepto cabe realizar varias consideraciones:

1. Con leves variaciones, este concepto ya se encontraba en la primera Ley de Accidentes de Trabajo de este país, de fecha 30 de enero de 1900. Es un concepto que ha variado poco, de ahí la intensa labor de interpretación y extensión que se ha visto obligada a realizar la jurisprudencia. Tampoco es previsible que, a corto o medio plazo, se reforme este concepto, ante la dificultad de alcanzar un consenso en relación con un nuevo concepto, que podría ser más o menos protector que el actual –por ejemplo, son pocos los países que, como el nuestro, protegen actualmente el accidente de trabajo *in itinere*–.

2. La referencia a la «lesión corporal» se interpreta, desde hace bastantes años, en un sentido amplio, esto es, se incluyen tanto los daños o lesiones físicas como las de carácter psicológico. Y tanto las producidas por accidentes como, en determinados supuestos, por enfermedades.

3. La lesión debe producirse «con ocasión o por consecuencia» del trabajo que se realiza: aquí se recoge la denominada «relación de causalidad» que siempre debe darse entre la lesión y el trabajo. Debe existir una conexión, en un mayor o menor grado, entre el trabajo, la fuerza lesiva y el daño que se le produce al empleado, para poder hablar de accidente de trabajo.

4. Y, como ya hemos señalado, este concepto se refiere únicamente a las personas que trabajan por cuenta ajena, incluidos los empleados públicos incorporados en el régimen general de la Seguridad Social.

En segundo lugar, el [artículo 156.2](#) recoge una lista cerrada de situaciones que, por decisión legal, se consideran accidentes de trabajo; son las siguientes:

a) El accidente que sufre el empleado al ir o al volver del lugar de trabajo, conocido como accidente in itinere ([artículo 156.2.a](#)). Es un tipo de accidente de trabajo impropio, ya que el mismo no tiene lugar en tiempo y lugar de trabajo, sino, precisamente, yendo del domicilio al trabajo o bien del trabajo al domicilio. En relación con el mismo cabe destacar que:

– Solo se incluyen las lesiones causadas por accidentes, lo que implica excluir las enfermedades. En otras palabras, si el empleado sufre un infarto en el trayecto de su domicilio al trabajo no se considera un accidente de trabajo, salvo que demuestre –él o sus familiares– que la causa del infarto fue el trabajo (por estrés laboral, por ejemplo, entre otras SSTs de 18 de noviembre de 2011 y [24 de junio de 2010](#) (RJ 2010, 6303)). Como señala la [STSJ de Galicia de 19 de febrero de 2013](#) (JUR 2013, 125838): la noción de accidente de trabajo in itinere solo abarca los accidentes en sentido estricto, es decir, las lesiones súbitas y violentas producidas por un agente externo.

Pero ¿qué ocurre, si el empleado se encuentra mal en el trabajo, se va a su casa y en el trayecto sufre un infarto? Según los tribunales, nos encontramos ante un posible accidente de trabajo, al que se aplicará la presunción iuris tantum recogida en el [artículo 156.3](#) de la Ley General de la Seguridad Social.

– Los agentes lesivos pueden ser muy variados: conducta culposa del empleado, actos de terceros (disparos, atracos..., a modo de ejemplo, [SSTSJ de Galicia de 19 de febrero de 2013](#) (JUR 2013, 125838) y [7 de junio de 2013](#) (JUR 2013, 244135)), agentes fortuitos (principalmente atropellos, colisiones...), actos terroristas, etc. Se excluyen las agresiones que se producen por motivos ajenos al trabajo.

– A efectos de lo que cabe considerar como domicilio en este ámbito, según la jurisprudencia, lo es no sólo el que consta oficialmente, sino también el domicilio habitual –aunque no sea el oficial– e, incluso, una segunda residencia –si resulta habitual que en los meses de verano el empleado se desplaza desde allí al trabajo–. En este punto, la jurisprudencia ha ido flexibilizando claramente el concepto de domicilio. En palabras de la [STS de 26 de diciembre de 2013](#) (RJ 2014, 371): no se trata sólo del domicilio legal, sino del real y hasta del habitual y, en general, del punto normal de llegada y partida del trabajo y ello en atención a la evolución que se produce en las formas de transporte y en las costumbres sociales que amplía la noción de domicilio «*para incluir lugares de residencia o, incluso, de estancia o comida distintos de la residencia principal del trabajador*». A estos efectos, se ha considerado accidente de trabajo: el accidente al volver del domicilio de la temporada de verano ([STS de 16 de octubre de 1984](#) (RJ 1984, 5284)); el acaecido al regresar al domicilio familiar tras terminar la jornada y con ocasión de un puente festivo (domicilio laboral diferente vinculado a las obras en las que trabajaba, [STSJ de Extremadura de 29 de enero de 2013](#) (JUR 2013, 57955)); o el accidente que se produce al volver del trabajo a un hostel por motivos laborales (se pernoctaba allí al estar desplazado por la empresa, [STSJ de Galicia de 20 de marzo de 2013](#) (JUR 2013, 171949)). Por el contrario, no se considera domicilio: el domicilio de la novia ([STS de 20 de septiembre de 2005](#) (RJ 2005, 7331)); el domicilio de los padres en Valladolid y el trabajador vivía en Madrid ([STS de 19 de enero de 2005](#) (RJ 2005, 2534)); el domicilio de otra

persona en el que se pernoctó ([STS de 28 de febrero de 2001](#) (RJ 2001, 2826)); o el domicilio de la abuela ([STS de 17 de diciembre de 1997](#) (RJ 1997, 9484)).

También cabe tener presente que, a los efectos que nos ocupan, el domicilio, si se trata de una vivienda unifamiliar, acaba en la puerta de entrada de la vivienda o, en su caso, en la verja del jardín (entre otras, [SSTSJ de Galicia de 19 de febrero de 2013](#) (JUR 2013, 125838)) – y de ahí se inicia el trayecto. Y si el domicilio se encuentra ubicado en un bloque de pisos, el domicilio acaba en la puerta del correspondiente piso, considerándose los espacios comunes –escaleras, vestíbulo...– ajenos a dicho domicilio y, por tanto, de producirse una caída, ya nos encontraríamos en el trayecto hacia nuestro lugar de trabajo (entre otras, [STSJ de Andalucía de 6 de febrero de 2014](#) (JUR 2014, 128178) y [STS de 26 de febrero de 2008](#) (RJ 2008, 3033)).

– El desplazamiento entre el domicilio y el trabajo debe realizarse en un tiempo razonable, si bien la jurisprudencia da un cierto margen de flexibilidad, teniendo presentes las circunstancias. El tiempo empleado en el trayecto o la duración del recorrido ha de ser razonable, debiéndose tener en cuenta la mayor o menor extensión a recorrer, el medio de locomoción utilizado y las circunstancias concurrentes en cada caso (densidad del tráfico, desvíos por obras u otros motivos...).

Asimismo, se rompe la relación de causalidad si se producen paradas en el trayecto, aun cuando los tribunales admiten paradas de escasa duración como, por ejemplo, una parada corta en un bar con compañeros de trabajo tras salir de trabajar ([STSJ de Baleares de 28 de septiembre de 2017](#) (AS 2017, 2087)).

En fin, se rompe la relación de causalidad en el caso de desviaciones del trayecto que obedecen a la conveniencia personal del empleador, que puedan ser arbitrarias, injustificadas o revelen por parte del empleado un fin distinto al desplazamiento con destino al domicilio o al trabajo, incluyendo aquellos que tienen por finalidad la gestión de asuntos privados: por ejemplo, no constituye accidente de trabajo in itinere un accidente de circulación que se produce al ir desde el trabajo a un centro médico para una visita (a modo de ejemplo, [SSTS de 15 de abril de 2013](#) (RJ 2013, 3839) o [29 de marzo de 2007](#) (RJ 2007, 3530)).

– El trayecto debe realizarse por un camino que resulte razonable, pero no necesariamente el más corto y, obviamente, el trayecto puede ir variando. Según los tribunales, el camino adecuado no ha de ser forzosamente el más corto sino el normal y corriente o el más habitualmente utilizado.

Debe tratarse del trayecto que conecta el domicilio con el lugar de trabajo por cuyo motivo debe ser el idóneo de modo que un desplazamiento en condiciones no usuales o habituales rompería la conexión con el trabajo. Así, no es accidente de trabajo: el accidente de circulación sufrido por un trabajador cuando acompañaba a otra persona, ajena al trabajo, a su domicilio después de terminar su jornada ([STS de 28 de febrero de 2001](#) (RJ 2001, 2826)); el accidente que se produce a gran distancia del centro de trabajo y en trayecto ajeno al que es normal para incorporarse al mismo ([STS de 29 de septiembre de 1997](#) (RJ 1997, 6851)); cuando se recorre un trayecto diferente del habitual por partir de un lugar diferente del que era el domicilio habitual ([STS de 20 de septiembre de 2005](#) (RJ 2005, 7331)); y tampoco es accidente de trabajo el sufrido en el hotel durante el descanso, ya que la lesión no tiene lugar en el trayecto, ni en el punto de llegada que es el domicilio del trabajador ([STS de 6 de marzo de 2007](#) (RJ 2007, 1867)).

– Y el medio de transporte utilizado no puede llevar a poner en peligro al empleado. En este punto, la jurisprudencia ha ido evolucionando, de tal manera que en la actualidad se admiten como medios idóneos la bicicleta o, más recientemente, el patinete ([STSJ de Cataluña de 12 de junio de 2014](#) (AS 2014, 1862)). La prohibición por parte del empleador del uso de un medio de transporte no tiene efecto si no es razonable (sólo son vinculantes las prohibiciones por causas razonables y atendibles, [STS de 22 de diciembre de 1987](#) (RJ 1987, 9019)).

b) Por otra parte, también constituye accidente de trabajo el que sufra el empleado con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos ([artículo 156.2.b](#)).

A estos efectos, cabe señalar que se consideran «cargos electivos» tanto los miembros del comité de empresa, delegados de personal y junta de personal, así como cualquier otro cargo de representación.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el empleado en cumplimiento de las órdenes del empleador o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa ([artículo 156.2.c](#)). Salvo que exista mala fe, que habría que probar, esta situación será calificada como un accidente de trabajo.

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo ([artículo 156.2.d](#)).

e) Las enfermedades que contraiga el empleado con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. Ésta es una de las denominadas «enfermedades de trabajo», por cuanto son enfermedades que van a tener la protección del accidente de trabajo, pero no constituyen una enfermedad profesional.

Dentro de este ámbito cabe citar, por ejemplo, una situación de ansiedad-depresión provocada por una situación de acoso moral en el trabajo. La situación de incapacidad temporal se calificará como accidente de trabajo si la causa exclusiva de la ansiedad-depresión ha sido la situación de acoso moral. Lo mismo cabe decir, por ejemplo, en un caso de baja médica de un empleado por el síndrome de estar quemado o burnout.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el empleado, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. Cabe tener presente que el agravamiento ha de venir provocado por un accidente, es decir, por un agente externo y súbito, por lo que se excluyen los casos de enfermedades que se agravan por su propia evolución, aunque pueda influir el trabajo (lo que implica excluir, por ejemplo, las enfermedades degenerativas de la espalda, aunque éstas se vayan agravando con el tiempo).

g) Y las consecuencias de un accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado al paciente para su curación.

Se trata de un supuesto poco frecuente: a modo de ejemplo, podría citarse el supuesto en que un empleado sufre un corte en un dedo y en la clínica contrae una infección por bacterias que tiene como resultado la amputación del mismo.

En tercer lugar, en relación con la presunción iuris tantum prevista en el [artículo 156.3](#) de la Ley General de la Seguridad Social, cabe destacar que la misma implica que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Dentro de esta presunción se incluyen tanto los accidentes como las enfermedades, por lo que, por ejemplo, la misma se aplica en el supuesto en que el empleado sufre un infarto mientras se encuentra en tiempo y lugar de trabajo. En palabras de la [STS de 20 de octubre de 2009](#) (RJ 2009, 7608) esta presunción «... se aplica no sólo a los accidentes, sino también a las enfermedades que se manifiestan durante el trabajo. Para excluir esa presunción se requiere prueba en contrario que evidencie de forma inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad y para ello es preciso que se trate de enfermedades que “no sean susceptibles de una etiología laboral o que esa etiología pueda ser excluida mediante prueba en contrario”...».

En relación con el parámetro del tiempo de trabajo, dentro del mismo se recoge el tiempo de comida –si la misma se realiza en las instalaciones del empleador– o el tiempo de descanso, siempre que se considere tiempo de trabajo efectivo. En cambio, en determinados supuestos, el tiempo de cambio de uniforme no constituye tiempo de trabajo a estos efectos (en este punto, la jurisprudencia no es unánime). Esta presunción se aplica con frecuencia en la práctica y ha ampliado, de forma relevante, el propio marco de influencia del accidente de trabajo. En fin, tratándose de una presunción que admite prueba en contrario, ésta queda en manos de la mutua colaboradora con la seguridad social con la que se tenga concertada la protección de los empleados en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cabe señalar, no obstante, que dicha prueba resultará difícil, ya que se constata en los tribunales una posición favorable a considerar que se ha producido un accidente de trabajo.

En cuarto lugar, según el [artículo 156.4](#), no se consideran accidentes de trabajo:

1. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta 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.
2. Y, los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del empleado accidentado. A este respecto, cabe señalar que, según los tribunales, para que un suicidio pueda considerarse como accidente de trabajo es necesario que los familiares demuestren que el mismo se debió a motivos laborales, esto es, que prueben la conexión con el trabajo (por estrés laboral, sensación de culpa por la mala situación de la empresa...). De no probarse tal conexión, se tratará de un accidente no laboral.

En cuanto a la imprudencia temeraria, se define por los tribunales como: «... una imprudencia de tal gravedad que notoriamente revele la ausencia de la más elemental precaución sin esa elemental y necesaria previsión de un riesgo posible, y la inmotivada, caprichosa o consciente exposición a un peligro cierto... para apreciar la imprudencia temeraria es necesaria una conducta de gravedad excepcional, una conciencia clara del peligro y una exposición al riesgo, voluntaria y consciente...» ([STS de 18 de septiembre de 2007](#) (RJ 2007, 8446)). A modo de ejemplo, se ha calificado como imprudencia temeraria, excluyéndose el accidente de trabajo: al iniciar la marcha de la motocicleta que conducía el empleado camino de su trabajo con el semáforo en rojo y colisionar con un automóvil que circulaba correctamente ([STS de 18 de septiembre de 2007](#) (RJ 2007, 8446)), o bien cuando el empleado se dirigía al trabajo en bicicleta en dirección contraria e intentó cruzar otra calle por zona no habilitada colisionando con un vehículo ([STS de 22 de enero de 2008](#) (RJ 2008, 2076)).

Finalmente, conforme al [artículo 156.5](#) de la Ley General de la Seguridad Social, existen dos situaciones que, de producirse, no impiden la calificación de un accidente como de trabajo, son:

- a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que éste inspira. No impide la calificación de accidente de trabajo, pero sí puede afectar al reconocimiento, en su caso, del recargo de prestaciones (rebajando su cuantía o eliminándolo incluso).
- b) Y, la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empleador, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo. Por tanto, a modo de ejemplo, en caso de una lesión derivada de una pelea entre compañeros de trabajo o en un supuesto de lesión causada por un usuario de un servicio, el elemento clave es el motivo por el que se produce tal situación, esto es, si el motivo es laboral se tratará de un accidente de trabajo, en cambio si el motivo es personal será un accidente no laboral (en esta línea, [STS de 20 de junio de 2002](#) (RJ 2002, 7490)).

III. LA CONEXIÓN CON EL RECARGO DE PRESTACIONES Y LOS CONCEPTOS DE ACCIDENTE NO LABORAL Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Por último, no podemos olvidar la conexión que puede establecerse entre el accidente de trabajo y el recargo de prestaciones regulado en el [artículo 164](#) de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se prevé que todas las prestaciones económicas que tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del empleado. La responsabilidad del pago del recargo recae directamente sobre el empleador infractor y no puede ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

En definitiva, cuando se produzca una falta de medidas de seguridad y salud laborales y se produzca un accidente de trabajo con la consiguiente lesión –física o psíquica (casos de acoso moral, por ejemplo)–, las prestaciones que puedan derivarse (incapacidad temporal o permanente, pensión de viudedad...) irán acompañadas del pago, a cargo de la entidad local, del correspondiente recargo de prestaciones, de entre un 30 y un 50 por 100. Recargo que obligará al ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social del correspondiente capital coste y que se abonará mientras se perciba la correspondiente prestación económica. En caso de insolvencia del empleador responsable –cosa que no puede ocurrir en el caso de una entidad local–, no existe responsabilidad subsidiaria por parte del sistema de la Seguridad Social.

Y respecto, a la distinción entre el accidente de trabajo y el resto de las contingencias, éstas se encuentran definidas en el [artículo 157](#) –enfermedad profesional– y 158 –accidente no laboral–. En cuanto a la enfermedad profesional, se define como la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. Se trata, en definitiva, de un concepto muy restrictivo, vinculado directamente con la lista de enfermedades que se encuentra actualmente recogida en el [Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre](#).

En cuanto al concepto de accidente no laboral, éste se define por exclusión, es decir, se considera accidente no laboral el que no tiene el carácter de accidente de trabajo.

IV. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la regulación vigente y, sobre todo, la interpretación amplia y flexible llevada a cabo por la jurisprudencia, cabe concluir que el concepto de accidente de trabajo aplicable en el sector público es muy flexible y, ciertamente, muy extenso. Situación que responde, asimismo, a la voluntad de proteger al beneficiario de la posible prestación.

Se trata, no obstante, de un modelo que no coincide con el presente en otros países europeos, más restrictivos en esta materia; si bien, es muy difícil pensar que, en los próximos años, se reforme dicho concepto en nuestro país.