

## DERECHO (SEGURIDAD SOCIAL)

IRENE DOZO MOUGÁN

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social  
Universidade de Vigo (España)  
[idozo@uvigo.gal](mailto:idozo@uvigo.gal)

**Palabras clave:** complemento por brecha de género, discriminación directa por razón de sexo, IMV, parejas de hecho; documentos acreditativos; accidente de trabajo; infarto; recargo de prestaciones.

**Palabras chave:** Complemento por brecha de xénero, discriminación directa por razón de sexo, IMV, parellas de feito; documentos acreditativos; accidente de traballo; infarto; recarga de prestaciós.

**Keywords:** gender gap supplement; direct discrimination on grounds of sex; Minimum Living Income (IMV); de facto partnerships; supporting documents; occupational accident; myocardial infarction; benefits surcharge.

### 1. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (Sala de lo Social) DE 25 DE JUNIO DE 2025 (recurso de casación para la u. d. núm. 4933/2022)

**RESUMEN:** La sentencia declara que el complemento para la reducción de la brecha de género previsto en el artículo 60 LGSS, en la redacción introducida por el Real Decreto-ley 3/2021, contraviene la Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la aplicación

progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, conforme a la doctrina establecida por la STJUE de 15 de mayo de 2025.

## NORMAS APLICADAS

Art. 14 y 35 CE

Art. 60 LGSS

Art. 43 bis LEC

Art. 157.4 TFUE y 23 CDFUE

Art. 4.2 y 7.1 b) Directiva 79/7/CEE

El objeto de la sentencia de análisis tiene como principal cometido resolver si el contenido del artículo 60 LGSS relativo al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género vulnera el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Aunque el presente litigio se refiere a una cuestión actual, no puede obviarse la clara reminiscencia que proyecta respecto de la derogada redacción del artículo 60 LGSS, relativa al complemento reconocido a las mujeres que hubieran tenido o adoptado hijos por su aportación demográfica a la Seguridad Social, cuya configuración normativa fue finalmente declarada discriminatoria por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Es más, podría indicarse el paralelismo procesal y de fundamento existente entre las dos cuestiones litigiosas, la precedente y la que actualmente se está analizando, a efectos de la resolución dictada por el TS.

El litigio trae causa en la solicitud formulada por un varón beneficiario de una pensión contributiva de jubilación en el año 2021 al solicitar el complemento para la reducción de la brecha de género. El actor es padre de tres hijos, nacidos en los años 1986, 1988 y 1999. El INSS rechaza la solicitud del progenitor al

complemento para la reducción de la brecha de género al no cumplir los condicionantes específicos del artículo 60 LGSS requeridos a los beneficiarios varones. El actor no acredita respecto de los dos primeros hijos la interrupción de su carrera profesional por más de 120 días entre los 9 meses anteriores al nacimiento y los 3 años posteriores a dicha fecha y, con respecto del tercer hijo no concurre una diferencia en las bases de cotización en más de un 15% entre las producidas dos años antes y las verificadas después del nacimiento.

El actor, disconforme con la resolución del órgano gestor de la Seguridad Social, interpone demanda frente al INSS y la TGSS. No obstante, el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao desestima la pretensión al considerar que no concurren los requisitos legales para el reconocimiento del complemento al demandante. Por este motivo, recurre en suplicación al TSJ del País Vasco que dicta sentencia estimando el recurso, revocando la sentencia de instancia y reconociendo al actor el derecho a percibir el complemento para la reducción de la brecha de género. La Sala fundamenta su decisión en la incompatibilidad del artículo 60 LGSS, en la redacción introducida por el Real Decreto-ley 3/2021, con la Directiva 79/7/CEE relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Contra esta sentencia, el INSS interpone recurso de casación para la unificación de doctrina el 26 de octubre de 2022, denunciando la infracción del artículo 60 LGSS. Admitido a trámite el recurso y debido la trascendencia de la cuestión planteada, el asunto fue remitido al Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Con todo, y a tenor del ya derogado artículo 43 bis LEC, se acordó suspender el procedimiento a la espera del pronunciamiento del TJUE que resolviese

alguna de las varias cuestiones prejudiciales ya planteadas y relacionadas con la compatibilidad del precepto controvertido y el Derecho de la Unión. La respuesta a esta problemática se produjo con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de mayo de 2025, dictada en los asuntos acumulados C-623/23 (*Melbán*) y C-626/23 (*Sergamo*).

Al igual que en la sentencia del TJUE del año 2019 sobre la compatibilidad del complemento por aportación demográfica (C-450/2018), la sentencia del año 2025 constituye un pronunciamiento decisivo sobre la conformidad del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social en la redacción introducida por el Real Decreto-ley 3/2021, con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social consignado en la Directiva 79/7/CEE. A este respecto, y al igual que en la sentencia del 2019, el TJUE aprecia que la regulación nacional controvertida establece una diferencia de trato directa por razón de sexo, en la medida que reconoce automáticamente el complemento a las mujeres que hayan tenido hijos, mientras que supedita su reconocimiento a los hombres al cumplimiento de requisitos adicionales vinculados a la interrupción o afectación de su carrera profesional. El Tribunal Europeo justifica su fallo en que el reformado artículo 60 LGSS no contiene ningún elemento que establezca un vínculo entre la concesión del complemento y las posibles desventajas que sufre una mujer en su carrera ante la interrupción de su actividad por la maternidad determinado en el artículo 4.2 de la Directiva 79/7/CEE. Tampoco puede ser acogido dentro del ámbito de aplicación del artículo 7.1 b) de la Directiva sobre las ventajas en materia de prestaciones de jubilación a los Estados miembros a

las personas que han educado a sus hijos debido a que no existe un vínculo necesario entre la concesión del complemento y los períodos de interrupción, ya que en el caso de las mujeres no se supedita el reconocimiento a ningún periodo de suspensión. Y, finalmente, tampoco puede ampararse en el artículo 23 CDFUE ni en el artículo 157.4 TFUE, al entender que el complemento no constituye una auténtica acción positiva orientada a corregir desventajas sufridas durante la carrera profesional. El Tribunal de Justicia de la UE parte de la premisa de que no existe una situación comparable, en la medida que los trabajadores que han asumido el cuidado de los hijos se les exige el cumplimiento de ciertos condicionantes para ser beneficiarios del complemento y a las mujeres ninguno. Además, el TJUE rebate el argumento del INSS sobre que la norma controvertida se trataría de una acción positiva enmarcada en el objetivo de cerrar la brecha de género en las pensiones de jubilación -las mujeres son las que han asumido históricamente el cuidado de los hijos-, al reprocharle que no puede aplicarse una norma nacional que limita a conceder únicamente a las trabajadoras un complemento en el momento del reconocimiento de la pensión de jubilación, sin remediar problemas que puedan encontrar en su carrera profesional. Ciertamente, el TJUE acierta en esta última consideración. Sin embargo, no puede obviarse el escaso o nulo margen de corrección respecto de las trayectorias profesionales de las mujeres que ya han accedido o están accediendo actualmente a la pensión de jubilación. En este contexto, la supresión del complemento comporta inevitablemente un detrimiento en la cuantía de sus pensiones. Asimismo, aun cuando el Tribunal niega la existencia de una situación estrictamente análoga

entre hombres y mujeres en el acceso al complemento, su razonamiento no toma suficientemente en consideración las carreras profesionales de aquellas mujeres que, sin haber interrumpido formalmente su actividad laboral, han desarrollado trayectorias marcadas por el trabajo a tiempo parcial, aceptado en muchos casos en atención a las responsabilidades de cuidado, con el consiguiente impacto negativo en sus derechos de pensiones.

Por último, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de mayo de 2025 examina la compatibilidad con el Derecho de la Unión del inciso específico del artículo 60 LGSS que dispone que, cuando ambos progenitores causan derecho al complemento para la reducción de la brecha de género, este se reconoce al titular de pensiones públicas de menor cuantía. Es decir, el reconocimiento del complemento al segundo progenitor determina la extinción del previamente reconocido al primero, siempre y cuando, este último tenga una pensión económica menor. La sentencia afirma que el Derecho de la Unión no se opone a esta específica disposición, pues no vacía de contenido el principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, sino que constituye una consecuencia de la aplicación de un régimen igualitario.

Indudablemente, la sentencia del Tribunal Supremo objeto de análisis ha seguido el fundamento esgrimido por el TJUE para resolver la cuestión litigiosa. El TS desgrana la existencia de vulneración de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el complemento para la reducción de la brecha de género a través de diferentes aspectos como la finalidad del Real Decreto 3/2021, el ámbito de aplicación del Derecho de la UE - art. 157.4 TFUE, art. 23 CDFE y la Directiva 79/7/CEE- para acabar exponiendo los núcleos argumentales

principales no solo de la sentencia del TJUE de mayo de 2025, sino también de la STJUE de 12 de diciembre de 2019. Sobre la base de todo lo anterior, el Tribunal Supremo concluye en idéntico sentido al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, afirmando que el complemento para la reducción de la brecha de género previsto en el actual artículo 60 LGSS es discriminatorio entre hombres y mujeres. En consecuencia, dicho complemento debe reconocerse a los varones en las mismas condiciones que a las mujeres.

Estos pronunciamientos consolidan la línea jurisprudencial iniciada por la STJUE de 12 de diciembre de 2019 y confirma que la reforma operada por el Real Decreto-ley 3/2021 no ha sido suficiente para armonizar el derecho interno y el Derecho de la Unión Europea. A la espera de conocer si el legislador interno procederá o no a una nueva modificación del ya reformado artículo 60 LGSS, cabe señalar que la no oposición del TJUE al criterio conforme al cual el complemento para la reducción de la brecha de género se reconozca al progenitor titular de la pensión de menor cuantía podría contribuir, en buena medida, a preservar la finalidad última de esta medida. En efecto, dicho criterio permitiría que el complemento siga proyectándose mayoritariamente sobre el colectivo femenino, que continúa siendo el más afectado por pensiones de menor importe como consecuencia de la asunción predominante de las tareas de cuidado.

## **2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (Sala de lo Social) DE 7 DE MAYO DE 2025 (recurso de casación para la u. d. núm. 2955/2023)**

**RESUMEN:** En materia de Ingreso Mínimo Vital, la sentencia analiza los requisitos de acreditación de la

existencia de una pareja de hecho a efectos de la constitución de la unidad de convivencia, concluyendo que la relación de afectividad debe acreditarse mediante la inscripción en un registro público de parejas de hecho o mediante su constitución en documento público. El Tribunal Supremo rechaza una interpretación diferenciada en función de la prestación de que se trate, abogando por una interpretación uniforme de la normativa aplicable a las distintas prestaciones del sistema de la Seguridad Social, y desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

### **NORMAS APLICADAS:**

Art. 6.1 y 19 del RD 20/2020

Art. 221.2 LGSS

Art. 6 y 21 Ley 19/2021

La resolución judicial objeto del presente análisis se pronuncia sobre la controversia relativa a los requisitos documentales exigidos a las parejas de hecho para acceder al Ingreso Mínimo Vital con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 19/2021, si bien su interpretación resulta igualmente orientativa para la aplicación de la normativa actualmente vigente. La exigencia de acreditación mediante certificación de inscripción en alguno de los registros específicos autonómicos o locales, o mediante documento público, ha sido objeto de sucesivas modificaciones normativas hasta alcanzar la redacción actualmente vigente del artículo 21 de la Ley 19/2021. En este contexto, la resolución analizada permite reconstruir el proceso de evolución normativa del Ingreso Mínimo Vital hasta su configuración actual.

El litigio fundamenta en la solicitud del Ingreso Mínimo Vital presentada por demandante el 24 de junio de

2020, de nacionalidad rumana y con residencia permanente en España. El solicitante alegaba integrar una unidad de convivencia junto con su compañera, con quien afirmaba convivir como pareja sentimental desde el 1 de enero de 2005, constando empadronamiento conjunto desde el 15 de abril de 2009, contrato de arrendamiento de la vivienda habitual en la que residían desde el año 2016 y certificado de los servicios municipales que hacía constar la convivencia estable de la pareja desde 2005.

Mediante resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 12 de febrero de 2021, la solicitud fue denegada por no acreditarse vínculo matrimonial ni la constitución formal de una pareja de hecho en los términos legalmente exigidos. Ante la resolución negativa del INSS, el actor interpone demanda ante el Juzgado de lo Social nº 5 de Palma de Mallorca que resuelve en su sentencia de 13 de junio de 2022, la desestimación de la pretensión, al considerar que no se había acreditado la existencia de pareja de hecho conforme a los requisitos formales exigidos por la normativa reguladora del Ingreso Mínimo Vital vigente en el momento de la solicitud.

Recurrida la sentencia en suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, por sentencia de 19 de abril de 2023, desestimó el recurso y confirmó íntegramente la resolución de instancia, al entender que la acreditación de la pareja de hecho exigía la inscripción en un registro público específico o su constitución en documento público con una antelación mínima de dos años, requisitos que no concurrían en el caso.

Frente a dicha sentencia, la parte actora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina

respecto de la infracción del artículo 6 RDL 20/2020 alegando la existencia de una unidad de convivencia entre el solicitante y su pareja acreditada en el documento expedido por los servicios sociales del ayuntamiento.

Para poder entender el litigio objeto de análisis es preciso señalar la normativa vigente en el momento de la solicitud del reconocimiento del derecho al IMV. La normativa de creación de esta específica pensión no contributiva nació con el RDL 20/2020 que restringía en su artículo 6 la unidad de convivencia a las que estuviesen constituidas por matrimonio o parejas de hecho. En referencia a estas últimas, la norma se remite al artículo 221.2 LGSS para la pensión de viudedad de las parejas de hecho a efectos de los requisitos de acreditación que debían cumplir los beneficiarios preceptores del IMV y, que se correspondían con el certificado de empadronamiento –duración interrumpida no inferior a cinco años-, además del certificado de inscripción en los registros de parejas de hecho o en documento público formalizada con una antelación mínima de dos años. Posteriormente, el RDL 28/2020 modifica el artículo 19 de la norma sobre IMV, e incluye la mención expresa acerca de la acreditación de los requisitos para ser preceptor de este subsidio, entre los que incluye de forma expresa los ya explicitados en la LGSS. Finalmente, el RDL 30/2020, suprime la referencia expresa al artículo 221.2 LGSS, pero el mismo sigue presente, pues lo único que realiza esta última reforma normativa es incluir el párrafo íntegro al que se refería la Ley General de la Seguridad Social sobre el reconocimiento de la pensión de viudedad a las parejas de hecho e, instaurar el paralelismo en el artículo 6 del RDL 20/2020.

La complejidad del asunto radica en poder identificar si todas estas reformas legislativas han supuesto una modificación a efectos de conocer si las parejas de hecho pueden acreditar su relación con otros documentos que no sean la inscripción en el registro correspondiente o mediante acta notarial. Ante esta tesis, el TS afirma que el contenido de la definición de "pareja de hecho" implementado de la legislación de Seguridad Social es un concepto de naturaleza fáctica compleja, integrado por elementos afectivos, temporales, de convivencia y de exclusividad jurídica. En consecuencia, el concepto puede dividirse jurídicamente en los siguientes elementos. Un primer elemento, que se refiere a la convivencia, la cual, debe ser estable, notoria, inmediatamente anterior al hecho causante y que tenga una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. Y un segundo elemento, que tiene que ver con la relación de afectividad que debe ser análoga a la conyugal y con al menos dos años de antelación al hecho causante. Ambos elementos convergen en el RDL 20/2020, aún a pesar de las modificaciones llevadas y, ambos elementos requieren de acreditación. En cuanto a la certificación de la convivencia, no existe ninguna discusión de que el certificado del padrón es un medio de prueba veraz para su pertinencia. Ahora bien, la complejidad radica en demostrar la afectividad análoga a la del matrimonio en las parejas de hecho. Y, en este contexto, si un certificado de los servicios sociales municipales puede equiparse a la inscripción de un registro público de parejas de hecho o documento notarial o, por el contrario, su validez carece de carácter probatorio. Es precisamente por esta última interpretación por la que el Tribunal Supremo se inclina, al razonar que, ante las evidentes dificultades probatorias inherentes a un estado psicológico interno

como es la voluntad de constituir una unión estable, el legislador optó por exigir una manifestación expresa y objetivable de dicha voluntad, formalizada mediante la inscripción en un registro público de parejas de hecho o a través de documento notarial, por lo que, cualquier otro documento diferente no puede considerarse acreditativo de dicha unión.

No obstante, el criterio fijado por el Tribunal Supremo en esta sentencia presenta un alcance limitado a la luz de la normativa actualmente vigente sobre el Ingreso Mínimo Vital. En efecto, la Ley 19/2021 ha ampliado su ámbito subjetivo de aplicación al incluir no solo a las uniones matrimoniales y a las parejas de hecho formalmente constituidas, sino también a aquellas parejas que, aun careciendo de una relación sentimental jurídicamente formalizada, tienen hijos en común. De este modo, mientras que para las parejas de hecho sin descendencia se mantiene la exigencia de acreditar formalmente la unión, dicha exigencia no resulta aplicable cuando existen hijos comunes, siendo suficiente en estos casos la declaración jurada o afirmación solemne de la existencia de una unidad de convivencia.

La nueva redacción normativa introduce una mayor flexibilidad en la determinación de los posibles beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital. No obstante, dicha flexibilización responde a una finalidad superior, que es la salvaguarda del interés superior del menor, con independencia del grado de formalización jurídica de la relación sentimental de sus progenitores.

### **3. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA (Sala de lo Social) DE 11 DE FEBRERO DE 2025 (recurso de suplicación núm. 1864/2024)**

**RESUMEN:** La sentencia se pronuncia sobre el accidente de trabajo en relación con los elementos de lugar, tiempo y causalidad, así como el alcance de las obligaciones empresariales en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la diligencia exigible en la prevención de riesgos laborales. Asimismo, analiza la responsabilidad del empresario o contratista principal por la falta de adopción de medidas preventivas, el derecho del trabajador a la integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud, y la aplicación del recargo de prestaciones de la Seguridad Social en supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en conexión con el régimen de infracciones y sanciones laborales en materia de seguridad e higiene.

#### **NORMAS APLICADAS:**

Art. 164 y 164 LGSS

Art. 14, 15 y 16.2 a) Ley 31/1995

Art. 5.2 del RDL 5/2000

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia resuelve, en sede de suplicación, la determinación del porcentaje aplicable al recargo de prestaciones en un supuesto de ausencia de medidas de prevención por parte de la empresa, con ocasión del infarto de miocardio sufrido por uno de sus trabajadores. El fallo del TSJ de Galicia aporta cierta claridad a efectos de conocer la aplicación valorativa de la imputación del recargo de prestaciones en un accidente de trabajo en el que las circunstancias de su desencadenante suelen estar verificadas por la

presunción *iuris tantum* de acontecido en "lugar y tiempo de trabajo".

El litigio tiene su origen en un infarto agudo de miocardio sufrido el 19 de julio de 2019 por demandante, psicólogo y personal laboral fijo de la Consellería de Política Social de la Xunta de Galicia, mientras se encontraba desempeñando sus funciones profesionales en el Servicio de Menores de Vigo. El proceso fue calificado como accidente de trabajo por resolución del INSS de 13 de noviembre de 2019, permaneciendo el trabajador en situación de incapacidad temporal hasta el 19 de febrero de 2020.

Con fecha 2 de febrero de 2020, el trabajador solicitó ante el INSS la imposición de un recargo de prestaciones del 50% por falta de medidas de seguridad y salud laboral, imputable a la Xunta de Galicia. Incoado el correspondiente expediente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante informe de 29 de marzo de 2022, constató que la Administración empleadora carecía de una evaluación específica de riesgos psicosociales, pese a las reiteradas quejas formuladas por los miembros del equipo técnico sobre la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral existente en el servicio.

A la vista de dicho informe, el INSS dictó resolución de 26 de julio de 2022, declarando la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas preventivas y acordando el incremento del 30% de las prestaciones derivadas del accidente de trabajo, con cargo a la Xunta de Galicia. Tanto la Administración empleadora como el trabajador formularon reclamación administrativa previa, que fue desestimada.

Interpuestas sendas demandas, el Juzgado de lo Social nº 4 de Vigo, mediante sentencia de 12 de diciembre de 2023, desestimó las pretensiones de

ambas partes, confirmando la procedencia del recargo del 30% y absolviendo al INSS y a la TGSS. Contra dicha resolución interpusieron recurso de suplicación tanto la Xunta de Galicia —negando la procedencia del recargo— como el trabajador —interesando su elevación al 50%—.

No obstante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, por sentencia de 11 de febrero de 2025, desestimó ambos recursos y confirmó íntegramente la resolución de instancia, manteniendo el recargo del 30% al apreciar la existencia de una infracción preventiva consistente en la ausencia de la evaluación de riesgos psicosociales, así como una relación causal suficiente con el daño sufrido, sin que concurrieran circunstancias que justificasen un mayor incremento del porcentaje aplicado.

El fallo del TSJ de Galicia se fundamenta en la proporcionalidad entre el daño causado y la tipología de ausencia de medida de seguridad que, en este caso, se plasma en la no gestión de una evaluación preventiva específica sobre este puesto de trabajo en concreto. Así pues, no se pone en duda la existencia del recargo de prestaciones, ya que la sentencia de instancia declara la existencia de los elementos configurativos del artículo 164 LGSS. Asimismo, se debe tener presente las múltiples advertencias que realizó el personal adscrito al centro de menores por la gran carga de trabajo que venían manteniendo desde hace tiempo y, ante la cual, la Consellería no tomó medidas. Además, debe tenerse presente los riesgos, principalmente, los riesgos psicosociales a los que se enfrentan esta tipología específica de trabajadores y que, tal como queda constatado en este específico asunto, pueden desembocar en accidentes o enfermedades profesionales. Sobre la base de todo lo anterior, el tribunal declaró acreditada la concurrencia

de los elementos determinantes del recargo de prestaciones, apreciando la existencia de una conexión entre el infarto de miocardio sufrido por el trabajador y la falta de adopción de medidas de seguridad y salud por parte de la Administración empleadora, así como la presencia de un nexo causal suficiente entre dicha omisión preventiva y el daño producido y el consiguiente perjuicio ocasionado al trabajador como consecuencia del siniestro.

Ahora bien, la resolución del TSJ de Galicia mantiene para este supuesto concreto la aplicación del recargo de prestaciones en un 30%. Al igual que el Juzgado de lo Social de Vigo, los magistrados del Tribunal Superior consideran que este porcentaje es el adecuado ante las circunstancias concurrentes del siniestro, pues consideran que solo ha existido "exclusivamente" una falta de evaluación específica del riesgo psicosocial. A la luz de este pronunciamiento, su valoración ofrece un resultado ambivalente. De un lado, la identificación de la falta de medidas de seguridad y salud, únicamente, en la ausencia de una evaluación específica de riesgos psicosociales puede resultar excesivamente simplificadora, en la medida en que deja al margen la prolongada sobrecarga de trabajo soportada por los empleados, configuradora de un riesgo real cuya incidencia directa sobre la salud se encuentra ampliamente acreditada. De otro lado, la exclusión del estrés laboral como elemento determinante en la graduación del recargo, por no considerarse causa exclusiva del infarto, parece responder a la propia concepción de esta patología en el ámbito del accidente de trabajo. En efecto, cuando el infarto se produce en tiempo y lugar de trabajo opera la presunción de laboralidad, precisamente porque no resulta posible determinar con certeza su causalidad. Sin embargo, el Tribunal Superior de

Justicia de Galicia proyecta esta presunción en sentido inverso al analizar el recargo, lo que introduce un elemento de cierta paradoja en su razonamiento y que puede interpretarse como una opción deliberada de contención a la hora de imponer una mayor responsabilidad sancionadora a la Administración empleadora.