

*Dirección:*

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO  
JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Coordinación*

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA (*Coordinador general*)  
ALEJANDRO MUROS POLO  
SHEILA LÓPEZ VICO

# EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO: PROBLEMAS Y MANIFESTACIONES ACTUALES

LIBRO HOMENAJE A ALFREDO MONTOYA MELGAR



 **Laborum**  
EDICIONES

OPEN ACCESS

## Editorial

### **FRANCISCO ORTIZ CASTILLO**

DIRECTOR EDITORIAL

## Consejo Editorial

### **GUILLERMO RODRÍGUEZ IÑESTA**

DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

### **JOSÉ LUJÁN ALCARAZ**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

### **JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

### **MARÍA NIEVES MORENO VIDA**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

### **CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

## Consejo Científico

### **JAIME CABEZA PEREIRO**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

### **FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

### **MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

### **JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid

### **JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

### **CAROLINA MARTÍNEZ MORENO**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

### **JESÚS MERCADER UGUINA**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

### **ANTONIO OJEDA AVILÉS**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

### **MARGARITA RAMOS QUINTANA**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

### **PILAR RIVAS VALLEJO**

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

### **SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

### **CARMEN SÁEZ LARA**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

### **ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO**

Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

### **ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Directores*

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA (*Coordinador general*)

ALEJANDRO MUROS POLO

SHEILA LÓPEZ VICO

*Coordinadores*

## EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO: PROBLEMAS Y MANIFESTACIONES ACTUALES

Manuela Abeleira Colao  
David Aceves López  
Raquel Aguilera Izquierdo  
María Mar Alarcón Castellanos  
Francisco Alemán Páez  
Belén Alonso-Olea García  
Juan Carlos Álvarez Cortés  
Henar Álvarez Cuesta  
Iciar Alzaga Ruiz  
María Areta Martínez  
Francisco Javier Arrieta Idiakez  
Alberto Arufe Varela  
Alfredo Aspra Rodríguez  
Inmaculada Ballester Pastor  
Susana Barcelón Cobedo  
Guillermo L. Barrios Baudor  
Inmaculada Baviera Puig  
Pablo Benlloch Sanz  
Carolina Blasco Jover  
Eva María Blázquez Agudo  
Dulce M<sup>a</sup> Cairós Barreto  
Alberto Cámara Botia  
Ferrán Camas Roda  
Yolanda Cano Galán  
Miguel Cardenal Carro  
Dolores Carrascosa Bermejo  
Davide Casale  
María Emilia Casas Baamonde  
María Antonia Castro Argüelles  
Faustino Cavas Martínez  
Felipe Cegarra Cervantes  
Pilar Charro Baena  
Diana del Pilar Colorado Acevedo  
Oriol Cremades Chueca  
Ana Cecilia Crisanto Castañeda  
Rosario Cristóbal Roncero  
Jesús Cruz Villalón  
M.<sup>a</sup> Elisa Cuadros Garrido

Mercedes de Ávila Alzu  
Luis Enrique De La Villa Gil  
Ángel Luis de Val Tena  
Juan Ignacio del Valle de Joz  
Elena Desdentado Daroca  
Luis Díaz Bernardo  
Pablo Gimeno Díaz de Atauri  
Juan Miguel Díaz Rodríguez  
Julia Dormido Abril  
Diego Escolano Martínez  
Gemma Fabregat Monfort  
José Antonio Fernández Avilés  
M<sup>a</sup> Belén Fernández Collados  
Juan José Fernández Domínguez  
Fco. Javier Fernández Orrico  
Javier Fernández-Costales Muñiz  
Olga Fotinopoulou Basurko  
Carlos de Fuentes G<sup>a</sup>-Romero de Tejada  
Carolina Gala Durán  
Fermin Gallego Moya  
Juan García Blasco  
José Ignacio García Ninet  
Nuria P. García Piñeiro  
Bernardo García Rodríguez  
Belén García Romero  
María Dolores García Valverde  
Jordi García Viña  
Mario Garmendia Arigón  
Miguel Ángel Garrido Palacios  
Eva Garrido Pérez  
Juan Gil Plana  
José María Goerlich Peset  
Rosa M<sup>a</sup> González de Patto  
Francisco A. González Díaz  
Sergio González García  
José Antonio González Martínez  
Juan Gorelli Hernández  
Ángel Guillén Pajuelo

Sara Guindo Morales  
Beatriz Gutiérrez-Solar Calvo  
Francisco Javier Hierro Hierro  
María Teresa Igartua Miró  
Francisco Jiménez Rojas  
Djamil Tony Kahale Carrillo  
Alberto Llorente Álvarez  
María José Lopera Castillejo  
J. Eduardo López Ahumada  
María del Carmen López Aniori  
Mercedes López Balaguer  
Lourdes López Cumbre  
Rubén López Fernández  
Belén del Mar López Insua  
Sheila López Vico  
José Luján Alcaraz  
Juan Antonio Maldonado Molina  
Juan Pablo Maldonado Montoya  
Xosé Manuel Carril Vázquez  
M<sup>a</sup> Teresa Marbán Pinilla  
Inmaculada Marín Alonso  
Isabel Marín Moral  
Antonio Márquez Prieto  
Rocío Martín Jiménez  
Antonio Martín Valverde  
María de los Reyes Martínez Barroso  
Jesús Martínez Girón  
Carolina Martínez Moreno  
Juan Martínez Moya  
Diego Megino Fernández  
Lourdes Meléndez Morillo-Velarde  
Jesús R. Mercader Uguina  
Margarita Miñarro Yanini  
María Luisa Molero Marañón  
Cristina Monereo Atienza  
José Luis Monereo Pérez  
David Montoya Medina  
M<sup>a</sup> Nieves Moreno Vida

Juan Pablo Mugnolo  
Alejandro Muros Polo  
Patricia Nieto Rojas  
Nuria de Nieves Nieto  
Alberto Novoa Mendoza  
Antonio Ojeda Avilés  
Pompeyo Gabriel Ortega Lozano  
Francisco Miguel Ortiz González-Conde  
Fulgencio Pagán Martín-Portugués  
Pilar Palomino Saurina  
Sira Pérez Agulla  
Ana I. Pérez Campos  
Francisco Pérez de los Cobos Orihuel  
Danny Pieters  
Raquel Yolanda Quintanilla Navarro  
Cristina Rincón Sánchez  
Pilar Rivas Vallejo  
Iván Antonio Rodríguez Cardo  
Susana Rodríguez Escanciano  
Guillermo Rodríguez Iniesta  
Estefanía Rodríguez Santos  
Gloria P. Rojas Rivero  
Eduardo Rojo Torrecilla  
Francisco Rubio Sánchez  
María Otero Ruiz de Alegría  
Carlota M<sup>a</sup> Ruiz González  
Juan Sagredo Cañavate  
Carolina San Martín Mazzucconi  
Esther Sánchez García-Nieto  
Carmen Sánchez Trigueros  
Yolanda Sánchez-Urán Azaña  
Alejandra Selma Penalva  
Antonio V. Sempere Navarro  
Noemí Serrano Argüello  
Francisco Javier Torollo González  
Andrés Ramón Trillo García  
Francisco Vila Tierno  
Carmen Viqueira Pérez

Esta publicación se integra dentro del Grupo de Investigación del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI), SEJ 184 “Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social”, en el marco del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Edita:

Ediciones Laborum, S.L.  
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21  
30008 Murcia  
Tel.: 968 24 10 97  
E-mail: laborum@laborum.es  
www.laborum.es

ISBN: 979-13-88025-22-8

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025  
© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND): El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

# El *ius resistantiae* como contrapoder de los trabajadores ante el poder de dirección de los empresarios en la era de las transiciones

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Deusto*

## I. Caracterización del poder de dirección y del *ius resistantiae*

Conforme a la definición sintética, ya clásica, ofrecida por MONTOYA MELGAR, «el poder de dirección es el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa»<sup>1</sup>.

Más adelante, el mismo autor señalaría que mientras los artículos 5.c) y 20 del TRLET se refieren básicamente a la función del poder empresarial para determinar cada concreta prestación laboral, el artículo 1.1 del TRLET se refiere a la empresa como ámbito de organización y dirección en el que confluyen normalmente múltiples relaciones y prestaciones de trabajo<sup>2</sup>.

Así, en las relaciones de trabajo que se sitúan dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, los trabajadores, según establece el artículo 1.1 del TRLET, prestan sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.

Dicho con otras palabras, la empresa constituye el conjunto de bienes personales y/o materiales sobre el que el empresario ejerce su poder de dirección, en los términos

<sup>1</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pág. 44.

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, A.: «Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales», en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. (Dir.), *Libertad de Empresa y Poder de Dirección del Empresario en las Relaciones Laborales*, Aranzadi - Thomson Reuters, Cizur Menor, 2011, pág. 29.

señalados. En ese sentido, se ha afirmado que el poder de dirección es connatural a la persona del empresario, de forma y manera que no existe empresario si no existe esta facultad<sup>3</sup>.

Se trata de una de las formas, el Derecho del trabajo, en las que cabe materializar la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado reconocida por el artículo 38 de la Constitución española, en contraposición a otras formas como el modelo cooperativo, el trabajo autónomo o el empleo público.

Precisamente, en el Derecho del trabajo, es el hecho de trabajar dentro de ámbito de organización y dirección del empresario, en régimen de ajenidad y dependencia, lo que hace que los trabajadores tengan como deber básico «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas», tal y como se recoge en el artículo 5.c) del TRLET. De ahí que el artículo 20.1 del TRLET establezca que: «El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue». En coherencia con todo ello, el incumplimiento grave y culpable del trabajador hace posible que el empresario extinga voluntaria y unilateralmente el contrato de trabajo, a través, del despido disciplinario regulado en el artículo 54 del TRLET.

Pero, el deber de obediencia no es ilimitado. En apretada síntesis, y como concluyera LLUIS y NAVAS, puede decirse que el poder de dirección se ordena en función de unos principios de personificación y de autoridad delimitada, pues se dirige al ejercicio del mando directo empresarial por personas físicas. Por consiguiente, es también informado por un principio de autonomía (para posibilitar el ejercicio de la autoridad), pero también por otro de responsabilidad (que delimita la autoridad y previene abusos). Finalmente, en virtud de un principio de objetivación, la empresa constituye el ámbito objetivo del poder de dirección<sup>4</sup>.

En ese sentido, como afirmara la STS 4ª, de 19 de febrero de 1990 (rec. 471/1988): «La desobediencia comporta el incumplimiento de uno de los deberes del trabajador; su estimación debe estar condicionada, por mor de lo dispuesto en los artículos 5.c) y 20.2 del Estatuto, a que el empresario imparta sus instrucciones “en el ejercicio regular de sus facultades directivas”» (F.D. 5º).

Pero, aunque el trabajador pueda llegar a concebir que las órdenes del empresario no se impartan en el ejercicio regular de poder de dirección, ello no quiere decir que pueda tomarse la justicia por su mano, pues no puede unilateralmente decidir acerca de la idoneidad o no de la instrucción u orden emitida por su empresario.

Surge así la regla general conforme a la cual debe estarse al principio *solve et repete*, que significa que un trabajador, ante la convicción de que una orden de su empresario es contraria al ordenamiento jurídico, debe primero obedecer y luego reclamar. Ello es así porque las órdenes del empresario se entienden, en principio,

<sup>3</sup> POQUET CATALÁ, R.: «El límite de la desobediencia a las órdenes del empresario», *IUSLabor*, núm. 3, 2014, pág. 7.

<sup>4</sup> LLUIS y NAVAS, J.: *El origen jurídico del poder de la dirección de empresa y sus principios informativos*, C.E.A.H.E, Barcelona, 1975, pág. 85.

conformes al ordenamiento jurídico, en atención al poder de dirección que se le reconoce, dando lugar así a una presunción de difícil desvirtuación práctica<sup>5</sup>, en coherencia con la consideración, desde el punto de vista económico y social, de la estructuración jerárquica en la empresa y la correlativa necesidad de salvaguardar en esta organización la disciplina en el trabajo, como garantía del orden y de la eficacia que están en la base de la misión institucional que en una economía de mercado ha de desempeñar la libre empresa<sup>6</sup>.

Como se recoge en la STSJ de Castilla y León (Valladolid) 4ª, de 29 de septiembre de 2010 (rec. 1272/2010): «el trabajador, sin perjuicio de su derecho a ejercitar las acciones que pudieren corresponderle, tiene que cumplir las órdenes del empresario relacionadas con la prestación laboral, puesto que la negativa injustificada a ese cumplimiento, amén de lesionar la regla básica de la buena fe y de la diligencia que ha de presidir el cumplimiento todo del contrato de trabajo, supone desconocer la condición legal del empresario de titular del poder organizativo y directivo del vínculo laboral, y entraña también el riesgo de convertir la organización empresarial en un espacio de desgobierno y sometido al albur de lo que en cada momento se decida hacer o no hacer por cada uno de los integrantes de esa organización» (F.D. 3º)<sup>7</sup>.

Ahora bien, como excepción a este principio, surge el principio de *ius resistentiae*, conforme al cual se permite al trabajador desobedecer las órdenes del empresario o de quien ejerce en representación de aquel, cuando estas resulten manifiestamente arbitrarias, conlleven abuso de derecho, vulneren gravemente derechos fundamentales o sean contrarias a la dignidad de los trabajadores<sup>8</sup>.

Precisamente, el Tribunal Supremo mantiene una interpretación del artículo 5.c) del TRLET por la que, atendiendo a cada caso y de manera excepcional, cabe exceptuar el principio *solve et repete*.

<sup>5</sup> POQUET CATALÁ, R.: «El límite de la desobediencia a las órdenes del empresario», *ob. cit.*, pág. 2. Véase también la jurisprudencia citada por esta autora: SSTSJ 4ª, Comunidad Valenciana, de 16 de julio de 2013 (rec.1188/2013); Galicia, de 9 de octubre de 2012 (rec. núm. 2792/2012); Andalucía, de 22 de septiembre de 2010 (rec. 1272/2010); Castilla-La Mancha, de 25 de marzo de 2010 (rec. núm. 24/2010); Andalucía, de 26 de mayo de 2009 (rec. 3127/2008).

<sup>6</sup> BAYLOS GRAU, A.: «La autotutela del trabajador frente a las extralimitaciones del poder de dirección del empresario», en CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J. F. y MOVILLA GARCÍA, M. (Coords.), *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima*, Comares, Granada, 2002, pág. 37.

<sup>7</sup> En relación con la buena fe, con cita de DÍEZ-PICAZO, GIL y GIL señala que «la buena fe comporta una serie de limitaciones al ejercicio de los derechos subjetivos y poderes jurídicos», para concluir que: «La violación de la regla de la buena fe por parte del empresario hará surgir una verdadera excepción a favor del trabajador, para que este pueda solicitar la declaración de ilicitud del ejercicio del poder disciplinario» (GIL y GIL, J. L.: *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1994, págs. 98 y 99). Por tanto, y conforme a lo que en este estudio se defiende, la mera quiebra de la buena fe, por sí sola, no justificaría el *ius resistentiae* del trabajador.

<sup>8</sup> En parecidos términos, GORELLI HERNÁNDEZ afirma que el trabajador «está legitimado para desobedecer aquellas órdenes que impliquen una situación de peligrosidad para su integridad física, un carácter vejatorio, humillante o contrario para la dignidad del trabajador, o bien un manifiesto abuso, ilicitud o ilegalidad de la misma» (GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Deber de obediencia y despido por desobediencia», *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm.87, 1998, pág. 88).

Así, la STS 4ª, de 28 de noviembre de 1989 (ECLI:ES:TS:1989:11182), considera que la obligación de cumplir las órdenes del empresario que al trabajador impone dicho precepto, «no puede entenderse naturalmente como una obligación absoluta, sino que, como el propio precepto exige, ha de tratarse de órdenes dadas en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y el trabajador podrá negarse a cumplirlas, sin incurrir en desobediencia, cuando el empresario actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho» (F.D. 2º).

Por su parte, también resulta de gran interés la reciente STSJ de Castilla y León (Valladolid) 4ª, de 30 de mayo de 2025 (rec. 866/2025), cuando recuerda que «el derecho del trabajador a resistirse a cumplir las órdenes empresariales, conocido como *ius resistentiae*, solo es admisible en casos excepcionales, como cuando las órdenes vulneran gravemente derechos fundamentales o suponen un abuso manifiesto de poder, en línea con lo dispuesto en los artículos 5.a), 5.c), 20.1 y 54.2.b) del TRLET» (F.D. 5º).

Por su parte, la STJ de Cataluña 4ª, de 10 de diciembre de 2001 (rec. 5297/2001) se refiere a las órdenes atentatorias a la dignidad de la persona del trabajador como justificativas del *ius resistentiae* (cfr. F.D. 3º).

Nótese, que, en todo caso, para poder ejercitar el *ius resistentiae* no es suficiente que las órdenes empresariales sean ilícitas o contrarias a la ley, sino que esa ilicitud o ilegalidad ha de ser intensa y superlativa, hasta el punto de que el hecho de cumplirlas primero, para después denunciarlas (*solve et repete*) llegue a vulnerar los más elementales principios del ordenamiento jurídico laboral, llegando a producir la situación de imposibilidad de restaurar la situación anterior a la orden ilícita o ilegal que nunca debió existir<sup>9</sup>. Dicho de otro modo, se deja abierta la vía del *ius resistentiae* cuando aparecen claros el riesgo personal o el daño irreparable, lo cual, en su caso, habría que probar, incumbiendo tal prueba a quien ello alegase<sup>10</sup>.

No obstante, llegados a este punto, todo hace indicar que por mor de la seguridad jurídica que garantiza la Constitución española en su artículo 9.3, es conveniente regular con claridad los supuestos en los que resulta lícito que un trabajador ejerza el *ius resistentiae* y la forma en la que cabe ejercitarlo. En concreto, el artículo 21.2 de la LPRL es un claro ejemplo, cuando dispone que «el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud». Es decir, ante la eventual imposibilidad de que el empresario cumpla con su deuda de seguridad hacia los trabajadores, estos podrán ejercitar el derecho contemplado en este precepto.

<sup>9</sup> En ese sentido, ROMÁN DE LA TORRE, aunque defendiendo una interpretación más extensa del *ius resistentiae*, con el fin de invertir la presunción de legitimidad del empresario al ejercer su poder de dirección, habla de «órdenes que de obedecerse y luego ser declaradas irregulares, provocan alteraciones de imposible o difícil reparación» (ROMÁN DE LA TORRE, Mª. D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Ediciones Grapheus, Valladolid, 1992, pág. 373).

<sup>10</sup> GARCÍA NINET, J. I.: «El deber de obediencia en el contrato de trabajo (notas para un estudio)», *Revista de Derecho Privado*, vol. 63, núm. 9, 1979, pág. 915.

Al respecto, son varias las consideraciones que deben realizarse<sup>11</sup>. De entrada, el *ius resistentiae* solamente será posible ante una situación de «riesgo laboral grave e inminente», que es definido por la propia LPR como «aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores». Se matiza además que: «En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata» (artículo 4.4). Asimismo, hay que tener en cuenta que la LPRL, previamente, establece que: «Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo» (artículo 4.2). De este modo, para que un riesgo laboral sea calificado de «grave e inminente» deben confluír los siguientes requisitos: probabilidad del riesgo, severidad del mismo para afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y su inmediata producción. Por su parte, en el caso particular de las actividades nocivas la inminencia debe ser entendida en un contexto más amplio con una proyección más de futuro que en los de actividades comunes.

Partiendo de dicha consideración de lo que debe entenderse por «riesgo laboral grave e inminente», cobra sentido que el artículo 21, en su apartado 4, por una parte, reconozca la garantía de indemnidad para aquellos trabajadores que ejerciten el *ius resistentiae*, y, por otra parte, vete esa la posibilidad cuando los trabajadores obren de mala fe o cometiendo negligencia grave. Precisamente, para poder determinar el alcance de la situación, es necesario que los trabajadores que pretendan ejercer el *ius resistentiae* se lo comuniquen previamente a su empresario, con el fin de que este pueda controlar y, en su caso, impugnar ante los tribunales la decisión de los trabajadores. En último término, el *ius resistentiae* se caracteriza por ser un derecho definido por el propio trabajador, de forma y manera que el contenido del «riesgo laboral grave e inminente» puede convertirse en una apreciación subjetiva. En todo caso, dado que el *ius resistentiae* choca con la obligación principal de trabajar, para que el primero prevalezca siempre debe justificarse en base a la preexistencia del derecho fundamental a la integridad física y del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. De ahí que, justificada, razonada, la situación de «riesgo laboral grave e inminente» el trabajador pueda negarse a trabajar y abandonar su puesto de trabajo, e incluso el centro de trabajo, aun existiendo una orden empresarial en contrario. Es más, en sintonía con lo previsto en el apartado 1.b) del artículo 21, el empresario no puede exigir a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro. Además, mientras dure la situación el empresario debe mantener los salarios y los derechos de la Seguridad Social de los trabajadores que ejercen el *ius resistentiae*.

---

<sup>11</sup> Se siguen aquí los argumentos esgrimidos en SAGARDOY de SIMÓN, I.: «Artículo 21. Riesgo grave e inminente», en IGLESIAS CABERO, M. (Coord.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid, 1997, págs. 119-120 y 123.

## II. La era de las transiciones y las posibilidades del *ius resistantiae*

En la actualidad vivimos en la era de las transiciones. Más concretamente, se trata de las transiciones digital, ecológica y de cohesión social<sup>12</sup>. En ese contexto están surgiendo situaciones en las que el *ius resistantiae* podría tener nuevas posibilidades de ser ejercido.

Ante esta nueva realidad de nuestro tiempo, conviene recordar que, como desarrollo de la definición sintética sobre el poder de dirección ya comentada, MONTOYA MELGAR anticipó una idea clave, a saber, que el poder de dirección no recae exclusivamente sobre las prestaciones laborales, sino que alcanza también a aspectos distintos de estas, que influyen sobre ellas indirectamente<sup>13</sup>. Actualmente, en esa línea, se ha afirmado por parte de la doctrina científica, que la definición de riesgo laboral contemplada en el artículo 4.2 de la LPRL parece indicar que sólo se propugna el *ius resistantiae*, como mecanismo de autotutela, para los supuestos en los que el riesgo provenga, en exclusiva, de la actividad empresarial en la que el trabajador es partícipe, cuando en realidad el riesgo puede provenir de otros trabajadores, de los suministradores, de los clientes, etc<sup>14</sup>. Es decir, ante las transiciones de nuestro tiempo y los retos que estas conllevan, resulta necesario superar la visión *ad intra* de la empresa, para reconocer y abogar por una visión *ad extra*, que conduzca hacia una responsabilidad empresarial en la que, como manifestación de un Estado social y democrático de Derecho, suponga la materialización de la interacción entre los poderes públicos y los agentes sociales, en la interconexión entre los artículos 1.1, 6, 7 y 9.2 de la Constitución española. Resulta consustancial a este postulado que se propone el hecho de considerar al principio de conservación del negocio jurídico como el principal principio que debería inspirar toda política de empleo e, incluso la política social, dentro de las coordenadas del trabajo digno, que requiere, asimismo, un equilibrio para con el respeto del medioambiente y una visión humanista de la revolución digital, donde las personas y la dignidad que resulta inherente a las mismas por el mero hecho de serlo estén siempre en el centro. Ello conduce, necesariamente, al diálogo social entre gobierno y agentes sociales, en la búsqueda del equilibrio indicado y que debe orientarse al bien común.

<sup>12</sup> La transición digital constituye un proceso mediante el cual las tecnologías digitales se van integrando en todos los ámbitos de la sociedad, y, por tanto, en lo que aquí interesa, también en las empresas, con la finalidad de buscar una mayor agilidad y eficacia en la materialización de distintos trámites o en la ejecución de distintas actividades, así como de obtener información y proceder al análisis de la misma e incluso adoptar decisiones a través de la inteligencia artificial. La transición ecológica es un proceso de cambio en el modelo económico, productivo y social que busca un desarrollo sostenible y climáticamente neutro. Por último, la transición de cohesión social es un proceso que, partiendo de la situación de desigualdad que trae causa de las vulnerabilidades que se producen por las situaciones de injusticia social, pretende responder a los retos estructurales existentes, fuertemente condicionados, precisamente, por las transiciones digital y ecológica, a través de una cohesión económica, social y territorial a nivel planetario, en los términos que apoyan los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y que, en lo que respecta, al mundo del trabajo, se traduce en la máxima que se recoge en la Constitución de la OIT (1919) según la cual «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social».

<sup>13</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *El poder de dirección del empresario*, ob. cit., p. 44.

<sup>14</sup> ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: «Derechos de los trabajadores ante las órdenes empresariales medioambientales injustas», en *Revista de Derecho Social*, núm. 78, 2017, pág. 51.

En ese contexto, a continuación, se mostrarán, a modo de ejemplo, algunas manifestaciones que podría tener el *ius resistendiae* en la era de las transiciones.

Durante la pandemia originada por la Covid-19, el objetivo de preservar la salud frente al riesgo de contagio, en el contexto de excepcionalidad generado por la propia pandemia y la consiguiente limitación de recursos, mostró la actualidad que puede llegar a presentar *ex* artículo 21.2 de la LPRL el *ius resistendiae*<sup>15</sup>.

Con todo, debe resaltarse el denominado permiso retribuido ante situaciones derivadas de catástrofes o de fenómenos meteorológicos adversos, regulado en el artículo 37.3.g) del TRLET tras los daños causados por la DANA en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

Conforme a la dicción del precepto, la causa del permiso retribuido será, con frecuencia, la imposibilidad de acceder al centro de trabajo. El precepto acota seguidamente esta situación genérica a las circunstancias derivadas de «catástrofe o fenómenos meteorológico adverso», que sin duda constituyen su núcleo<sup>16</sup>.

De este modo, es posible que las situaciones motivadoras queden delimitadas de manera objetiva, lo que sucederá cuando la autoridad competente haya declarado algún nivel de alerta meteorológica. No obstante, cabe también que no sea así, sino que la aplicación de la medida derive de la existencia de una situación de riesgo grave e inminente en cuya valoración cobra protagonismo la persona trabajadora afectada. Ello supone que las condiciones de valoración y aplicación de este permiso deben particularizarse, lo que sin duda le sumará complejidad. Ahora bien, la persona trabajadora deberá avisarlo previamente y justificarlo.

Estos requisitos se entienden que deberán ser exigidos en la medida de lo posible y, en todo caso, se tratará de una simple comunicación a la empresa, sin requisitos formales exigibles e, incluso más, dispensable en el caso de que las autoridades hayan alertado de la situación de emergencia. Y, respecto de la justificación, parece lógico que también pueda ser innecesaria, más allá de que será posterior al momento en el que se ejercita el derecho de ausencia, dadas las circunstancias para las que está prevista. Así, la mera existencia de estas recomendaciones constituye *per se* una causa suficiente para acreditar la imposibilidad de acceso al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo y, por consiguiente, para accionar el permiso. Pero relajar los requisitos de previo aviso y justificación solo será posible cuando exista una situación de imposibilidad o de emergencia que dificulte el cumplimiento del deber de preavisar y justificar.

Esta regulación hizo posible que el permiso retribuido en cuestión pudiera ser ejercido ante el apagón eléctrico del 28 de abril de 2025<sup>17</sup>. Hay que tener en cuenta que

<sup>15</sup> Al respecto *vid.* ESCRIBÁ PÉREZ, A. N. y MARTÍN SEBASTIÁ, J. M.: «El Derecho de resistencia en tiempos de pandemia», *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 47, 2022, págs. 72-97.

<sup>16</sup> *Vid.* MIÑANO YANINI, M.: «El nuevo permiso por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos», *Briefs de la AEDTSS*, núm. 111, 2024: <https://www.aedtss.com/el-nuevo-permiso-por-riesgo-catastrofico-o-fenomenos-climaticos-adversos/>.

<sup>17</sup> Al respecto *vid.* SERRANO GARCÍA, T. «Reflexiones sobre el apagón eléctrico nacional a la luz del nuevo permiso *ex art.* 37.3.g) del ET», *Briefs de la AEDTSS*, núm. 46, 2025: <https://www.aedtss.com/reflexiones->

se dictaron diversas recomendaciones con motivo de la crisis del sistema eléctrico, a fin de reducir al mínimo los desplazamientos y la circulación por carretera, procedentes de distintas autoridades. Entre ellas, cabe destacar la comparecencia del presidente del Gobierno español, la recomendación de la ministra de Trabajo, así como la realizada por la DGT, en el ámbito estatal.

Otras situaciones que pueden llegar a plantear la posibilidad de que los trabajadores recurran al *ius resistentiae*, desde el punto de vista *ad extra* de la responsabilidad social de la empresa, dentro de la lógica arriba expuesta, son las guerras o intervenciones bélicas, como podría suceder si existiera una declaración de genocidio por parte de los organismos internacionales competentes ante la intervención de Israel en Palestina o incluso, si un Punto Nacional de Contacto, conforme a la Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable, pudiera dictaminar, como consecuencia de la pertinente denuncia, que una determinada empresa no respeta el Derecho Internacional.

Otro tanto podría decirse en atención del Reglamento (UE) 2024/3015, por el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso, con el fin de que una determinada empresa no interactúe con empresas que practican el trabajo forzoso.

Con una visión más amplia, y a la espera de que la ONU o la propia Unión Europea aprueben alguna norma sobre la diligencia debida a los derechos humanos, en el ámbito de la Unión Europea debe resaltarse la Resolución del Parlamento Europeo sobre la responsabilidad de las empresas por violaciones graves de los derechos humanos en terceros países (2016), que anticipa que la globalización y la internacionalización crecientes de las actividades empresariales y las cadenas de suministro aumentarán la importancia de la función que desempeñan las empresas en lo referente a velar por el respeto de los derechos humanos. En ese sentido, más recientemente, el Comité Económico y Social ha aprobado el Dictamen «Por una cadena de suministro de materias primas fundamentales de la Unión Europea resiliente, sostenible y responsable» (2023).

Con todo, la cuestión radica en saber si los propios trabajadores y las organizaciones sindicales que los representan están dispuestos a ejercer el *ius resistentiae*, aun a expensas de poder perder importantes clientes y, en consecuencia, correr el riesgo de perder empleo.