

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



<http://revistas.um.es/analesderecho>

ANALES de **DERECHO**

**EL TRABAJADOR COMO SUJETO INFRACOR EN
MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

CONCEPCIÓN MONERRI GUILLÉN

Resumen

En la relación laboral, el empresario no es el único que por acción u omisión puede incumplir las prevenciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Como en todo contrato bilateral, la otra parte de la relación laboral, el trabajador, está sujeto a determinados deberes que inexcusablemente deberá observar, dichos deberes oscilan entre usar adecuadamente la maquinaria que está a su cargo, hasta obedecer cualquier orden que emane del empresario (si bien con matices), debiendo tener, un comportamiento correcto, ya que en caso contrario podrá ser sancionado.

Palabras clave: Trabajador. Obligaciones. Prevención de riesgos. Deberes. Responsabilidad Civil.

The Worker as an offender in the field of occupational risk prevention

Abstract

In the employment relationship, the employer is not the only one who, by action or omission may breach the provisions laid down in the Law of the Prevention of Occupational Hazards. As in all bilateral contract, the other part of the employment relationship, the Worker, is subject to certain duties that inexcusably must observe, these duties range from proper use of the machinery that is responsible, to obey any order emanating from employer (albeit with nuances), having a correct behavior, otherwise it may be punished.

Keywords: *Employee. Obligations. Risks prevention. Homework. Liability.*

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. FUNDAMENTO JURÍDICO. III. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. IV. TRANSGRESIÓN DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 1. VULNERACIÓN DEL DEBER DE AUTOPROTECCIÓN. 2. PROPUESTAS DEL TRABAJADOR. 3. EQUIPOS DE TRABAJO Y NORMATIVA COMUNITARIA. V. VULNERACIÓN DEL DEBER DE OBEDIENCIA. VI. VULNERACIÓN DEL DEBER DE COLABORACIÓN. VII. DEBER DE COMPORTAMIENTO LABORAL CORRECTO. VIII. DEBER DE COMPORTAMIENTO EN LAS RELACIONES. IX. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

El elemento subjetivo de la relación laboral es el trabajador que también puede ser sujeto infractor¹, tal como establece el artículo 29.3 de la LPRL al señalar que “el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno”.

II. FUNDAMENTO JURÍDICO

El fundamento jurídico de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se halla en la situación de poder del empresario de controlar las condiciones de los trabajadores, lo que conlleva la posición general de subordinación del trabajador al mismo. Esta posición del trabajador se materializa en una serie de deberes de obediencia correlativos a los poderes del empresario. Por tanto, el

¹ MOLINER TAMBORERO, G.: “Responsabilidad y responsables civiles en materia de prevención de riesgos laborales”. Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales (AA.VV.), (Coordinador) Julio Juan Vega López, Las Palmas de Gran Canaria, Gobierno de Canarias-Consejería de Empleo y Asuntos Sociales-Dirección General de Trabajo-Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2004, pág. 385: “Concluyo, al igual que una parte de la doctrina, que el trabajador puede ser responsable civilmente frente al empresario”.

fundamento del deber del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo está en su especial deber de obediencia².

Apuntamos que la obligación de seguridad y salud del trabajador se puede fundamentar también en la buena fe contractual y en el deber de diligencia en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que su actuación ilícita ocasionará responsabilidad disciplinaria, pudiendo ocasionar también responsabilidad civil e incluso responsabilidad penal.

Un sector de la doctrina entiende que las obligaciones impuestas al trabajador son verdaderas obligaciones y no cargas jurídicas, apoyándose para ellos en distintos argumentos³. Y en este punto, será la jurisprudencia la encargada de analizar la posible ruptura entre incumplimiento y daño, así como la intervención de la víctima, ya que el trabajador tiene tres deberes⁴: el de autoprotección, el de obediencia y el de cooperación, marcando la pauta a seguir el Tribunal Supremo: “es cierto que el trabajador tiene como deber laboral básico cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo (...) de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia [artículos 5.1.a), 20 y 54.2.b) Estatuto de los Trabajadores]; más no por ello pueden trasladarse sin matización alguna las normas del Código Civil reguladoras de la responsabilidad contractual por dolo o culpa (artículos 1.101 y ss.)”⁵.

III. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN MATERÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

² GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: El deber de seguridad y salud en el trabajo. Madrid: CES, 1999, págs. 255-257.

³ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo”, La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995, (Coordinador) Antonio Ojeda Avilés, Pamplona: Aranzadi, 1996, pág. 193; La doctrina se apoya en distintos argumentos: a) Una, una interpretación literal de la normativa sobre la materia conduce a esa conclusión, pues la propia dicción de los artículos 14.4 y 29 LPRL habla de “obligaciones”. A la misma solución puede llegarse analizando los artículos 5 y 19 ET. b) El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores no sólo puede tener consecuencias negativas para el propio trabajador, sino que el artículo 29.3 LPRL posibilita que el empresario imponga sanciones ante los incumplimientos laborales. c) En muchas ocasiones la actuación del trabajador no sólo va a repercutir sobre él mismo, sino sobre terceros trabajadores, pues el artículo 29.2.4 LPRL señala como obligación específica la de informar a los superiores jerárquicos de cualquier situación que pueda entrañar un riesgo sobre la seguridad y salud de los trabajadores, es decir, sobre el colectivo de trabajadores y, no sólo, sobre él en concreto.

⁴ NAVAS-PAREJO ALONSO, M., “Culpa de la víctima y responsabilidad empresarial por accidente de trabajo”. Justicia Laboral, núm. 28, 2006, págs. 57 y ss.

⁵ CREMADES GARCÍA, P., “La defensa del empresario ante la exigencia de responsabilidad civil por la acción de sus dependientes”, en Aranzadi Social, núm. 2, 2011, págs. 157-174.

Los trabajadores, con arreglo a su formación⁶ y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular, con arreglo al artículo 29 de la LPRL:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Una de las notas esenciales y características del contrato de trabajo es la ajenidad, que significa que es el empresario y no el trabajador quien asume tanto los frutos como los riesgos que se deriven del trabajo prestado, entre estos últimos, los que se produzcan por errores o descuidos del trabajador. Todo ello obliga a matizar los tradicionales criterios civiles de responsabilidad indemnizatoria contractual, y a exigir para que ésta

⁶ ROMERO RODENAS, M. J. y TRILLO PÁRRAGA, F.: Manual de prevención de riesgos laborales, Albacete (Bomarzo), 2015, pág. 77; El art.19 LPRL establece que en cumplimiento del deber de protección, el empresario debe facilitar a cada trabajador una formación en materia preventiva, de carácter tanto teórico como práctico, y que responda a los criterios de suficiencia y de adecuación en relación a los fines perseguidos por la normativa.

pueda surgir en el ámbito laboral, que la culpa o negligencia del trabajador sea grave⁷. No todo error, imprudencia, olvido o equivocación darán lugar a la indemnización por accidente de trabajo.

IV. TRANSGRESIÓN DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En múltiples ocasiones, la jurisprudencia laboral ha señalado que "los requisitos de dependencia y ajenidad en las relaciones laborales modernas se hayan sumamente flexibilizados, incluso ha llegado a señalar que el requisito de "dependencia" puede estar atenuado e incluso pudiera desaparecer del todo a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica"⁸. Por tanto, una vez constatada la presencia de una prestación dependiente y por cuenta ajena, en mayor o menor grado, la presunción del artículo 8 Estatuto de los Trabajadores, obligaría al Tribunal a reconocer la laboralidad de la prestación de servicios⁹.

No será necesario, siquiera, que el contrato tenga el nombre correcto ya que "los contratos merecen la calificación que se derive de las condiciones en las que se desarrolle la actividad profesional entre las partes y no del *nomen iuris* que hayan usado. Habrá, por tanto, relación laboral si la prestación de servicios se realiza en régimen de ajenidad y dependencia con independencia del nombre acordado por las

⁷ AGRA VIFORCOS, B.: "Obligaciones indemnizatorias del trabajador a su empresario. Supuestos de hecho a la luz de los pronunciamientos judiciales". Actualidad Laboral, Núm. 2, Sección Estudios, Quincena del 16 al 31 Ene. 2010, tomo 1, La Ley, pág. 126.

⁸ STS-4ª, de 19-2-2014, rec. núm. 3205/2012. Pte: Alarcón Caracuel, Manuel Ramón, dictada en unificación de doctrina. "En la relación laboral resultan imprescindibles las notas de ajenidad y dependencia" y con base en ellas el TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina y declara la reposición de actuaciones, al confirmar la competencia de la jurisdicción laboral en la prestación de servicios como colaborador -tertuliano- del demandante en la Cadena SER. La ajenidad se pone de manifiesto en la participación del periodista en un programa diseñado y dirigido por la empresa de comunicación, tanto referida a los frutos, como resultados del trabajo, como del mercado, ya que no ofrece el producto de su trabajo directamente, conforme a una interpretación de gran precisión del alcance de los rasgos definitorios del contrato de trabajo -ajenidad y dependencia -ex artículo 1 ET, (FJ 2). Formulan votos particulares el Excmo. SRD Aurelio Desdentado Bonete y el Excmo. SRD José Manuel López García de la Serrana al que se adhiere el Excmo. SRD José Luis Gilolmo López. En el referido voto particular se niega la relación de ajenidad y se entiende que más bien se trata de un "encargo de trabajo" y se niega asimismo la relación de dependencia.

⁹ DE LA VILLA GIL, L. E., (Dir.), DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. (Coordinadora): "Crónicas de Jurisprudencia: El trabajador" (AA. VV.). Revista JULAB núm. 55, 2013, pág. 162.

partes. En consecuencia, el Tribunal debe valorar las condiciones en las que se prestaba la relación de servicios del actor¹⁰.

1. Vulneración del deber de autoprotección

La obligación de autoprotección regulada en el artículo 5.b) del Estatuto de los Trabajadores, se configura como una obligación de carácter básico, que le otorga preeminencia sobre el resto de obligaciones, ya que el trabajador debe velar por su propia seguridad y por la de aquellos con los que trabaja. Como se ha puesto de manifiesto, “se deberá mantener una actitud orientada a la consecución de una prevención eficaz”¹¹.

Sobre el contenido del deber de autoprotección, son dos los patrones fundamentales a tener en cuenta: la clase de actividad o trabajos que se realizan en el centro de trabajo y el momento en el que se adoptan las medidas de prevención que podrán tener lugar: a) antes del inicio de la materialización de un posible siniestro de consecuencias potenciales graves, b) cuando el accidente ya ha ocurrido, pero aún pueden adoptarse medidas de protección para evitar daños a las personas y c) cuando el accidente, además de haber ocurrido ha ocasionado determinados daños a las personas pero todavía hay tiempo para limitar la intensidad de dichos daños¹².

El obligado legalmente a formar e instruir al trabajador sobre las medidas eficaces en materia de seguridad, es el empresario, a quien le alcanza la deuda patronal de seguridad o protección establecida en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como la tutela y vigilancia de los procedimientos de trabajo y que los equipos de protección se utilicen de modo correcto, disponiendo al efecto las medidas que resulten exigibles y eficaces para responder a las ordinarias imprudencias profesionales¹³.

¹⁰ STS-4ª, de 19-2-2003, rec. núm. 3534/2001. Pte: Fuentes López, Víctor. Estima el TS el recurso y anula la sentencia de instancia que declaró su incompetencia para conocer del litigio de un cobrador de prima de seguros. Manifiesta la Sala que “en este supuesto se dan los requisitos de dependencia, ajeneidad y subordinación necesarios para considerar que se trata de una relación laboral y, por tanto es la jurisdicción social la que debe conocer del asunto. La asunción del riesgo del trabajo desarrollado por los cobradores es la nota más relevante a efectos de apreciar una relación laboral y rechazar la relación autónoma de carácter civil o mercantil”, (FJ 4).

¹¹ DÍAZ MOLINER, R.: Derecho de Prevención de riesgos laborales. Volumen I. Madrid. Dijusa. 1998, pág. 454.

¹² BLASCO MAYOR, A.: “El deber de autoprotección del empresario en situaciones de emergencia”. Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, núm. 11, 2001, pág. 3.

¹³ STSJ de Galicia, Sala de lo Social, sec. 1ª, núm. 4949/2008, de 18-12-2008, rec. núm. 5200/2005. Pte.: Rey Eibe, María Antonia: “Esa deuda exige también el previo adiestramiento y preparación del trabajador

Conforme exige el párrafo c) del apartado primero del artículo 18 de la LPRL, el empresario ha de tomar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con las medidas adoptadas en previsión de que surja una emergencia¹⁴. En ese sentido, el deber de protección se configura legalmente como un deber general, en cuyo cumplimiento el empresario habrá de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en “todos los aspectos relacionados con el trabajo”, mediante “la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores” y el desarrollo de “una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes”, disponiendo “lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas (...) a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”¹⁵. Sin embargo, el cumplimiento por parte del empresario de todas las medidas de protección que estén normativamente previstas no le inmuniza, de modo automático, de toda responsabilidad, si se demuestra que alguna de ellas, al no ser adoptada resultó necesaria¹⁶.

En el ámbito subjetivo del deber de protección en un centro de trabajo pueden haber además de los trabajadores propios, trabajadores de otros empresarios y terceras personas que carecen de relación laboral con el titular del centro de trabajo, extendiendo el artículo 20 de la LPRL, las obligaciones del titular del lugar de trabajo en materia de autoprotección hasta las terceras personas presentes en el establecimiento¹⁷.

para su autoprotección, así como el velar por que los procedimientos de trabajo se acomoden al planeamiento preventivo, y que los equipos de protección se utilicen en la forma correcta, disponiendo las complementarias medidas que resulten exigibles y eficaces para responder a las ordinarias imprudencias profesionales”, (FJ 4).

¹⁴ GARCÍA BLASCO, J. y GONZÁLEZ LABRADA, M.: Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Civitas, Madrid, 1998, pág. 207. Definición de la situación de emergencia como cualquier evento previsible de carácter excepcional y extraordinario susceptible de crear o producir grave peligro para la seguridad y salud de los trabajadores en la empresa o a terceras personas.

¹⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “El deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”. Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 8, 2005. pág. 6; En el mismo sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Ed.Trotta, Madrid, 1996, pág. 121, entienden que la expresión “medidas necesarias” debe englobar “todas las que la fueren y medida esa necesidad en razón del resultado de seguridad que es obligado obtener”.

¹⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “El deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”, óp. cit., pág. 9.

¹⁷ BLASCO MAYOR, A.: “El deber de autoprotección del empresario...”, óp. cit., pág. 2.

2. Propuestas del trabajador

El trabajador contará con “voz y voto” en determinadas materias que le afectan especialmente:

Mediante el artículo 34.1 de la LPRL los trabajadores tienen derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de representación y participación, “dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa”, cuestión distinta es que estas se lleven a cabo.

El empresario deberá (obsérvese el verbo imperativo usado) consultar a los trabajadores en materia de seguridad y salud (artículo 18.2 de la LPRL), previsto en la Ley pero que difícilmente se lleva a efecto. Así, también el empresario deberá informar a los trabajadores acerca de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables de los riesgos; y deberá informar directamente a cada trabajador, asimismo, “de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables de dichos riesgos” (artículo 18.1 de la LPRL). Por último, los trabajadores (también sus representantes) podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, “si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo” (artículo 40.1 de la LPRL).

3. Equipos de trabajo y normativa comunitaria

Se incorporan a nuestro ordenamiento diversas disposiciones comunitarias de alcance específico, en particular, la Directiva 89/655/CEE, de 30 de noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, y la Directiva 89/656/CEE, de 20 de noviembre, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por parte de los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual. Esta incorporación de la normativa comunitaria al Derecho interno tiene en cuenta las obligaciones que se deducen de los Convenios 119 y 155 OIT, ratificados por España, en relación con la protección respecto de la maquinaria y demás equipos de trabajo¹⁸.

¹⁸ Sentencia comentada por BOTANA GARCIA, G. A.: “Electrocución de un trabajador por falta de medidas de seguridad. STS-1ª, de 16 de octubre de 2009. Pte: Sr. Marín Castán”. Práctica de Derecho de Daños, núm. 78, Sección Tribunales, Enero 2010: “Un trabajador se electrocutó mientras desempeñaba sus tareas laborales en la construcción de una vivienda, siendo la causa una derivación de corriente en el

Con toda esta normativa, la doctrina no duda en afirmar que el deber del empresario en relación a esta materia abarca cualquiera de los usos posibles que pudiera hacer el trabajador de los equipos de trabajo, así la protección a cualquier trabajador expuesto a los riesgos, sea o no el encargado de utilizar los equipos con un fin productivo¹⁹. Nuevamente tropezamos en este punto con la dificultad que tendrá el empresario para exonerarse de culpa en caso de accidente de trabajo, pues la materia más bien parece dirigida a una responsabilidad ilimitada.

V. VULNERACIÓN DEL DEBER DE OBEDIENCIA

El deber de obediencia del trabajador tiene su origen en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, apartado segundo: “El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene”; en el artículo 13 del Convenio número 155 OIT²⁰; en la Directiva 89/311/CEE²¹; en el artículo 8.4, y en el artículo 21.4 de la LPRL²².

La exigencia del deber de obediencia por parte del empresario encuentra límites, de todo punto razonables, pese a que “el obrero no cuenta con una patente que le permita desoír cualquier indicación laboral de su empleador”²³.

La transgresión del principio constitucional de presunción de inocencia del artículo 24 CE de 1.978 exige que la declaración de culpabilidad, ya sea en el campo penal, ya en cualquier otro sector del ordenamiento jurídico, debe hacerse con una actividad probatoria que permita destruir tal presunción. En ese sentido, el deber de obediencia

cable alargador de una máquina radial portátil conectada mediante una manguera a una toma, en el suelo de la obra, conectada a su vez a la toma de corriente de una vivienda próxima mediante una alargadera que atravesaba la calle. Declara la Sala TS que “corresponde a los arquitectos, entre otras funciones, la superior dirección de la obra, de tal suerte que incurren en responsabilidad cuando se aprecia en su conducta una negligencia en el deber de vigilancia, inherente a las funciones de dirección sin la cual no podría explicarse el incumplimiento grave o generalizado de las medidas de seguridad”.

¹⁹ CUENCA ALARCÓN, M.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.; THIBAUT ARANDA, J.; “Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección”: Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia, 1ª Edición, La Ley, Madrid, Septiembre 2008, pág. 3.

²⁰ Artículo 13 del Convenio número 155 OIT “De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”.

²¹ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, en <https://www.osha.europa.eu> y en <http://www.insht.es>; (fecha consulta: 01.09.2014).

²² Artículo 21.4 LPRL “los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave”.

²³ STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 6-10-1995, rec. núm. 813/1995. Pte: Ríos Salmerón, Bartolomé, (FJ 3).

sólo puede apreciarse en aquellas órdenes que el trabajador pueda reputar de buena fe como legítimas, o aquellas otras que, aun apreciando su ilegitimidad, el trabajador se ve compelido a cumplir por no tener otra forma de actuar más ajustada a derecho²⁴. Habrá que tener en cuenta, no obstante, que nos encontraremos ante un contrato de trabajo de *tracto sucesivo* (contrato que además será bilateral, oneroso y consensual) por lo que sus prestaciones no estarán totalmente determinadas al inicio del mismo.

En principio el trabajador debe cumplir toda orden emanada del empresario²⁵, no otra es la actitud que se espera del mismo en base a la doctrina conocida como *solve et repete* en su formulación latina (paga y reclama), doctrina mantenida formalmente, que ha quedado en buena parte vacía de contenido²⁶.

Para poder apreciar la desobediencia del trabajador no basta con que el trabajador se niegue a obedecer una orden del empresario, sino que la Jurisprudencia laboral entiende que la desobediencia debe ser grave²⁷, trascendente e injustificada²⁸, por lo que no toda

²⁴ STS-4ª, de 26-2-1985. Pte.: Ruiz Vadillo, Enrique: “El deber de cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas excusa de responsabilidad, recordando la doctrina jurisprudencial que impone el deber de obedecer toda orden de trabajo sin perjuicio de una ulterior reclamación, así como la proximidad del Derecho Laboral en su parcela de imposición de sanciones con el Derecho penal que en su artículo 8.11 configura la obediencia debida como eximente; pero tampoco el motivo puede prosperar porque el deber de ejecutar las órdenes, como ya se ha dicho, ha de tener como contenido y Límite aquellas que notoriamente puedan ser recibidas creyéndolas de buena fe, como legítimas, o bien aquellas otras que, aun percibiendo la ilicitud de la orden, se vea compelido a cumplirlas porque, atendidas las circunstancias concurrentes, no pueda serle exigida otra conducta más conforme a derecho como dice, refiriéndola al campo penal, pero dentro de la obediencia laboral”, (FJ 3).

²⁵ STS-4ª, de 25-9-2000, rec. núm. 398/2000. Pte: Fernández Montalvo, Rafael.

²⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Obediencia debida y desobediencia Justificada”. Relaciones Laborales, Sección Ed., 1988, tomo 1, La Ley, pág. 5.

²⁷ STSJ de Galicia Sala de lo Social, sec. 1ª, de 5-3-2004, rec. núm. 253/2004. Pte: Martínez López, Juan Luis: “La indisciplina y desobediencia en el trabajo para que sea justa causa de despido debe ser resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de órdenes precisas, emanadas del empresario en el ejercicio normal y regular de sus facultades de dirección, que el trabajador está obligado a obedecer, y presentar la suficiente gravedad”.

²⁸ STS-4ª, de 18-11-1985. Pte: Muñoz Campos, Juan, (FJ 3): No toda desobediencia del trabajador a las órdenes del empresario de su representante, por sí misma y sin más puede constituir causa de despido. Solamente generará este efecto cuando tenga entidad suficiente por la materia, ocasión y personas implicadas -sentencia de 8 de marzo de 1983-; una vez quede evidenciada una voluntad clara de incumplimiento de los deberes imputables al trabajador en razón de su categoría profesional -sentencias de 14 de marzo de 1983, que incluye un buen número de otras precedentes, de 24 de mayo, 5 y 13 de julio y 11 de octubre de 1983 y 28 de marzo de 1985-. Así la sentencia de 11 de abril de 1983 casa la dictada por la Magistratura de Trabajo, por entender que “la conducta del actor negándose a cumplir la orden recibida, pese a los requerimientos que por tres veces se le hizo para que cesara en su actitud, no es tipificable como infracción muy grave, merecedora de la sanción de despido (...)”. En tal sentido se pronuncia la de 19 de ese mismo mes y año; y la de 19 de octubre, también de 1983, que asimismo, casa la de la Magistratura, pues “la desobediencia o indisciplina merecedora de la sanción de despido ha de ser grave, trascendente e injustificada, es decir, grave puesto que una simple desobediencia que no encierra una actuación exageradamente indisciplinada no puede ser castigada rigurosamente con despido, trascendente pues si no causa perjuicio alguno a la empresa no puede ser sancionada con la máxima

desobediencia lleva aparejada la máxima sanción, sino tan sólo aquella que merece un intenso reproche por parte del ordenamiento jurídico.

Los límites al deber de obediencia, se encuentran recogidos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores²⁹; las órdenes que emita el empresario han de estar referidas a la realización del trabajo, sin que en ningún caso se puedan referir a la esfera privada del trabajador ya que entrarían en colisión con el derecho a la intimidad del mismo.

Llegados a este punto: ¿debe el trabajador obedecer toda orden emanada del empresario? Conforme a la “doctrina de la desobediencia justa”, el trabajador estaría legitimado para desobedecer las órdenes ilegítimas cuya ejecución podría llevar a un resultado dañoso y atentatorio contra el prestigio profesional del trabajador³⁰, opinión que compartimos en su totalidad, pero una vez más, el trabajador se arriesgará a ser sancionado o a ser despedido y a que la cuestión no tenga otra solución que la de ventilarse en los Tribunales del Orden Social, además de que estaremos ante un juicio de valor de tipo subjetivo.

En el ámbito de la prevención y seguridad en el trabajo, la LPRL en su artículo 29 concreta la obligación de los trabajadores de "velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario".

gravedad, e injustificada pues si concurre una causa incompleta de justificación ha de merecer un tratamiento más suave que la sanción consistente en la resolución de la relación laboral (...)"

²⁹ Artículo 20 ET: Dirección y control de la actividad laboral; 1. “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso. 4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”.

³⁰ BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, J. I.: El despido disciplinario. Comares, Granada, 2001, pág. 170.

Respecto a la “gravedad”, el concepto se encuentra definido en el artículo 4.4 de la LPRL: “Se entenderá como "riesgo laboral grave e inminente" aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”.

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 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 [existen multitud de sentencias dictadas sobre el amianto³¹ y se ha transpuesto a la legislación nacional la Directiva sobre agentes biológicos (2000/54/CE)]³².

Asimismo, el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, de condiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción³³, establece en su artículo 11.b) (Obligaciones de los contratistas y subcontratistas) que "los contratistas y subcontratistas estarán obligados a: cumplir y hacer cumplir a su personal lo establecido en el plan de seguridad y salud...".

La desobediencia del trabajador respecto a sus deberes presenta un carácter privado y contractual, ya que la exigencia de responsabilidades se realizará mediante las facultades disciplinarias del empresario, sin ningún tipo de responsabilidad de naturaleza administrativa, en la medida en que el trabajador por cuenta ajena, no aparece incluido en la lista de sujetos infractores en esta materia por la LISOS, ni tampoco de carácter punitivo, habida cuenta no cabe incluirlo entre los sujetos activos

³¹ STS-4ª, de 16-1-2012, rec. núm. 4142/2010. Pte: Gullón Rodríguez, Jesús: Señala la Sala que “no consta que en la actividad en las dependencias en las que prestaba sus servicios el trabajador causante fallecido se realizaran mediciones de concentración de amianto en el ambiente, de manera que no se respetaron por la empleadora las normas en cada momento vigente sobre evaluación, control y medición del ambiente en el trabajo y sobre concentraciones máximas permitidas de fibras de amianto en los ambientes de trabajo, ni se evidenció que existieran sistemas generales de extracción de aire, equipos de protección individual, o especiales de limpieza de locales, siendo eficaz la actuación de los servicios médicos en materia preventiva desde cierta fecha, pero no antes”; Sensus contrario, Sentencia Tribunal de 1ª Instancia (CE) Sala 4ª, núm. T-389/2002, de 14-10-2004, donde se solicita indemnización por parte de un funcionario de la Corte de Justicia de las Comunidades Europeas, por exposición al amianto, siendo rechazado el recurso.

³² Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Disponible en <http://www.osha.europa.eu> (fecha consulta: 01.06.2015).

³³ En esta línea, el Convenio General del Sector de la Construcción 2002-2006 firmado por los representantes de los empresarios y de los trabajadores dedica el Capítulo 12º (artículos 102 a 107) a las faltas y sanciones al objeto de regular el ejercicio por la empresa del poder sancionador, entre otros en materia de seguridad ya salud.

de los delitos específicos en materia preventiva regulados en el Código Penal, que, por su configuración legal, resultan atribuibles en exclusiva al empresario³⁴. Cabría plantearse la posibilidad de exigir responsabilidad contractual al trabajador, si la negativa a acatar una orden, resultare ilegítima y tuviera trascendencia dañosa para la empresa³⁵. Entendemos que lo anterior sería posible y como nos encontramos en el ámbito del contrato de trabajo, la jurisdicción competente sería la social; sin embargo las posibilidades económicas de un trabajador en este supuesto jugarán a su favor y es de prever que pocos empresarios emprenderán un pleito para reclamar responsabilidad a un empleado que depende de un sueldo y que probablemente tendrá otras cargas.

La atribución de culpabilidad parece no admitir una forma culposa que implicaría la inobservancia de deberes de cuidado, ya que la desobediencia, que está en la base de la conducta reprochada, sólo parece admitir una forma de comisión voluntaria cuando se trata de infracción grave, totalmente consciente³⁶.

VI. VULNERACIÓN DEL DEBER DE COLABORACIÓN

Conforme al artículo 29.1.6 de la LPRL, el trabajador deberá “cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”. El apartado séptimo del artículo 13 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social establece como infracción muy grave “no adoptar, los empresarios y trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de *cooperación* y *coordinación* necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales”.

En el supuesto que las actividades no sean consideradas peligrosas o con riesgos especiales, la infracción podrá ser calificada como grave (artículo 12.24 c LISOS).

³⁴ MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: “La concurrencia de culpas en la responsabilidad civil derivada del accidente de trabajo”. XXIII Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre Responsabilidad civil por daños en las relaciones laborales, Cinca, 2013, pág. 8.

³⁵ STS-1ª, núm. 1060/2006, de 16-10-2006, rec. núm. 4319/1999. Pte.: Almagro Nosete, José: “que la existencia de una situación de riesgo, genera responsabilidad en la empresa, que incluso se hace extensiva a la previsión de actuación negligente del operario y solo cesa en caso de desobediencia voluntaria de instrucciones concretas o de actuación consciente contraria a las indicaciones de la empresa por la víctima, circunstancia que no ha sido acreditada”.

³⁶ STSJ de País Vasco, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, núm. 982/2000, de 9-10-2000, rec. núm. 2322/1997. Pte: Martín Corredera, José Félix.

En el sector de la construcción, el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, se exige la necesidad de que el promotor de la obra designe un coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra cuando ésta sea realizada por varios proyectistas pertenecientes a distintas empresas o estudios profesionales. Además, durante la fase de ejecución de la obra el promotor también tendrá que designar un coordinador en materia de seguridad y salud, cuando en dicha ejecución intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos, como suele ocurrir en la inmensa mayoría de las ocasiones.

Nuevamente tenemos al empresario como sujeto obligado, ya que es el obligado al “deber de seguridad e higiene en el trabajo” y deberá acreditarse suficientemente por la parte empresarial que el trabajador abandona intencionadamente el correcto comportamiento hasta entonces mantenido e incumple gravemente con las obligaciones propias de su cargo³⁷, y aunque el trabajador tuviera culpa, ello no impediría el recargo de prestaciones conforme a la STS 12 de julio de 2007³⁸.

VII. DEBER DE COMPORTAMIENTO LABORAL CORRECTO

El artículo 5.b) del Estatuto de los Trabajadores, entre los deberes básicos del trabajador se encuentra el de “observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten”; por su parte el artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que “El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene”, por lo que nos encontramos con una obligación impuesta legalmente, y cuyo incumplimiento tendrá graves consecuencias para el trabajador y sus compañeros y no solamente de tipo disciplinario ya que la vida y la integridad de los mismos estará en juego en caso de incumplimiento de las mismas. El artículo 29.2 de la LPRL continúa enumerando las múltiples obligaciones que pesan sobre el trabajador³⁹. Nos

³⁷ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, sec. 1ª, núm. 2241/2006, de 14-3-2006, rec. núm. 776/2004. Pte.: Moralo Gallego, Sebastián.

³⁸ STS-4ª, de 12-7-2007, rec. núm. 938/2006. Pte: Sampedro Corral, Mariano. “El exceso de confianza en la ejecución del trabajo no tiene, en el caso de autos, entidad suficiente para excluir o alterar la imputación de la infracción a la empresa”, Sentencia citada en la STSJ de Extremadura Sala de lo Social, sec. 1ª, núm. 564/2012, de 20-11-2012, rec. núm. 261/2012. Pte.: Bravo Gutiérrez, Pedro.

³⁹ El artículo 29.2 LPRL reza lo siguiente: “Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: 1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. 2. Utilizar

encontramos con una serie de obligaciones específicas del trabajador en respuesta a otras tantas obligaciones previas y recíprocas del empresario, por lo que existe una obligación previa del empresario de información, además de que éste “adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos” (artículo 17.1 de la LPRL).

Es criterio reiterado por los tribunales del orden laboral que el incumplimiento de las medidas generales, como el deber de vigilancia que se impone al empresario, ha de valorarse teniendo en cuenta los criterios de normalidad y de razonabilidad, según máximas de diligencia ordinaria, exigibles a un empresario normal, cooperador a los fines de la convivencia industrial, recogidos en el artículo 16 del Convenio núm. 155 de la OIT, por lo que deberán tenerse en cuenta también los principios de la acción preventiva (artículo 15 de la LPRL)⁴⁰. Consecuentemente con ello, el empresario quedará exonerado cuando acredite que ha actuado con toda la diligencia exigible en el cumplimiento de todas las obligaciones específicas que integran el deber genérico de seguridad de sus trabajadores. Por su parte, si el trabajador se negara a usar medidas de protección, incurriría en primer lugar en responsabilidad disciplinaria y, en segundo lugar, podría incurrir en responsabilidad civil.

VIII. DEBER DE COMPORTAMIENTO EN LAS RELACIONES

El artículo 29.2.4 de la LPRL establece que el trabajador deberá “informar de inmediato, a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores”. El artículo 21.1.4 del mismo cuerpo

correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste. 3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. 4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. 6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”.

⁴⁰ STS-4ª, de 23-11-2010, rec. núm. 4143/2009. Pte: Agustí Juliá, Jordi.

legal afirma que “los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave”, en relación con el artículo 13.2 d) Directiva Marco. El fundamento de tal premisa se encuentra en que el trabajador es el que mejor conoce el medio, el que usa las máquinas, el que utiliza los equipos de protección, el que hace los transportes y las cargas, etc.

En un análisis detallado sobre la obligación de informar al superior jerárquico “y” a los trabajadores encargados de las actividades de prevención y protección “o” a los servicios de prevención: la interpretación literal de la norma implica que el trabajador debe informar, en primer lugar, al superior, “y” simultáneamente a los trabajadores encargados de prevención y protección “o” a los servicios de prevención contratados por el empresario. Según la doctrina, la partícula “y”, debe interpretarse literalmente y entender que la información debe darse a ambos; tanto a la línea jerárquica como a la estructura de prevención⁴¹. Pero esta interpretación, entendemos que podría no ser la acertada ya que si tuviera que notificar los hechos a todas las partes podría incurrir en demora retrasando la actividad preventiva.

Se plantea un problema referente a la calificación del concepto de riesgo, que queda en el ámbito personal del trabajador, condicionado por su formación y el entorno de trabajo⁴². La situación de riesgo bien pudiera deducirse conforme a la lógica común.

Estas circunstancias subjetivas constituyen un primer condicionante del deber del trabajador, el cual está integrado por⁴³:

- a) La constatación de una situación que ha de ser real, la cual puede tener un origen interno, y también puede tener un origen externo, basado en fenómenos naturales.
- b) La valoración subjetiva de dicha situación, siendo suficiente la simple estimación o evaluación por parte del trabajador.

⁴¹ DÍAZ MOLINER, R.: Derecho de Prevención de riesgos laborales, op. cit., pág. 461.

⁴² La Agencia Europea de Seguridad recomienda la introducción por parte de los países miembros de una cultura preventiva en las escuelas, de modo similar a la educación vial. Fuente: Agencia Europea de Seguridad. Disponible en inglés en <https://osha.europa.eu/en/topics/osheducation/>, (fecha consulta: 01.06.2015).

⁴³ SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M.: Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Civitas, 1996, pág. 260.

- c) Y la motivación razonable de que la situación constatada por el trabajador genera un riesgo para la seguridad y la salud. El riesgo del que debe informarse es el que afecte a la “seguridad y salud de los trabajadores”. De ello, se deduce que quedan excluidos los posibles riesgos que afecten a terceros⁴⁴.

En consecuencia, el incumplimiento por parte del trabajador de su deberes y obligaciones, deviene en una responsabilidad disciplinaria (artículos 11, 12 y 13 LISOS), que podrá ser recurrida por el trabajador en la jurisdicción laboral. Asimismo, podríamos encontrarnos ante una responsabilidad civil si la actuación del trabajador ocasionó un daño que podría ser reclamada en el orden laboral en la que se tendría en cuenta la “conurrencia de causas”, esto es, el nivel de intervención que tuvo el trabajador en el desarrollo de los hechos. Si se demandara por los daños causados por los auxiliares o dependientes del empresario, el orden competente sería el civil en base al artículo 1903 CCivil.

Pensamos que lo más sencillo, si el trabajador ha incurrido en una infracción disciplinaria muy grave será proceder a su despido, con todas las garantías y siguiendo el procedimiento establecido tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

IX. CONCLUSIONES

La inevitable existencia de riesgos en el centro de trabajo hará deseable que los trabajadores y los empresarios cooperen a fin de establecer los medios necesarios para la protección y prevención de riesgos laborales, puesto que las medidas disciplinarias o penales devienen ineficaces, toda vez, que se establecen una vez que ha acontecido la situación que dio origen a los riesgos. Por su parte, la responsabilidad civil reparará un daño mediante una indemnización una vez que el daño esté producido.

Pese a que en nuestro ordenamiento la mayor parte de la carga de la prevención de riesgos laborales recae sobre el empresario, la buena fe y la atención y buena disposición por parte del trabajador, evitarán la ineficiencia de las medidas adoptadas por el empresario teniendo en cuenta que el trabajador será el elemento expuesto directamente al riesgo y que, en muchas ocasiones, el resultado lesivo será de enorme gravedad.

⁴⁴ DÍAZ MOLINER, R.: Derecho de Prevención de riesgos laborales, op. cit. pág. 462.

SENTENCIAS CITADAS

- STS-4ª, de 19-2-2014, rec. núm. 3205/2012. Pte: Alarcón Caracuel, Manuel Ramón.
- STS-4ª, de 19-2-2003, rec. núm. 3534/2001. Pte: Fuentes López, Víctor.
- STSJ de Galicia, Sala de lo Social, sec. 1ª, núm. 4949/2008, de 18-12-2008, rec. núm. 5200/2005. Pte.: Rey Eibe, María Antonia.
- STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 6-10-1995, rec. núm. 813/1995. Pte: Ríos Salmerón, Bartolomé, (FJ 3).
- STS-4ª, de 26-2-1985. Pte.: Ruiz Vadillo, Enrique.
- STS-4ª, de 25-9-2000, rec. núm. 398/2000. Pte: Fernández Montalvo, Rafael.
- STSJ de Galicia Sala de lo Social, sec. 1ª, de 5-3-2004, rec. núm. 253/2004. Pte: Martínez López, Juan Luis.
- STS-4ª, de 18-11-1985. Pte: Muñoz Campos, Juan.
- STS-4ª, de 16-1-2012, rec. núm. 4142/2010. Pte: Gullón Rodríguez, Jesús.
- STS-1ª, núm. 1060/2006, de 16-10-2006, rec. núm. 4319/1999. Pte.: Almagro Nosete, José.
- STSJ de País Vasco, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, núm. 982/2000, de 9-10-2000, rec. núm. 2322/1997. Pte: Martín Corredera, José Félix.
- STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, sec. 1ª, núm. 2241/2006, de 14-3-2006, rec. núm. 776/2004. Pte.: Moralo Gallego, Sebastián.
- STS-4ª, de 12-7-2007, rec. núm. 938/2006. Pte: Sampedro Corral, Mariano.
- STS-4ª, de 23-11-2010, rec. núm. 4143/2009. Pte: Agustí Juliá, Jordi.

BIBLIOGRAFÍA

- AGRA VIFORCOS, B.: “Obligaciones indemnizatorias del trabajador a su empresario. Supuestos de hecho a la luz de los pronunciamientos judiciales”. *Actualidad Laboral*, Núm. 2, Sección Estudios, Quincena del 16 al 31 Ene. 2010, tomo 1, La Ley.
- BOTANA GARCIA, G. A.: “Electrocución de un trabajador por falta de medidas de seguridad. STS-1ª, de 16 de octubre de 2009. Pte: Sr. Marín Castán”. *Práctica de Derecho de Daños*, núm. 78, Sección Tribunales, Enero 2010.
- BLASCO MAYOR, A.: “El deber de autoprotección del empresario en situaciones de emergencia”. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 11, 2001.
- BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, J. I.: *El despido disciplinario*. Comares. Granada. 2001.
- CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, 1996.
- CUENCA ALARCÓN, M.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.; THIBAUT ARANDA, J.; “Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección”: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, 1ª Edición, La Ley, Madrid, Septiembre 2008.
- DE LA VILLA GIL, L. E., (Dir.), DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. (Coordinadora): “Crónicas de Jurisprudencia: El trabajador” (AA. VV.). *Revista JULAB* núm. 55, 2013.
- DÍAZ MOLINER, R.: *Derecho de Prevención de riesgos laborales*. Volumen I. Madrid. Dijusa. 1998.
- GARCÍA BLASCO, J. y GONZÁLEZ LABRADA, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, Madrid, 1998.
- GONZÁLEZ ORTEGA S.; APARICIO TOVAR J: *Comentarios a la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales*, Editorial Trotta, Madrid, 1996.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo”, *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, (Coordinador) Antonio Ojeda Avilés, Pamplona: Aranzadi, 1996.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *El deber de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: CES, 1999.

- CREMADES GARCÍA, P.: “La defensa del empresario ante la exigencia de responsabilidad civil por la acción de sus dependientes”, en *Aranzadi Social*, núm. 2, 2011.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. R.: “La concurrencia de culpas en la responsabilidad civil derivada del accidente de trabajo”. *XXIII Congreso de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre Responsabilidad civil por daños en las relaciones laborales*, Cinca, 2013.
- MOLINER TAMBORERO, G.: “Responsabilidad y responsables civiles en materia de prevención de riesgos laborales”. *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales* (AA.VV.), (Coordinador) Julio Juan Vega López, Las Palmas de Gran Canaria, Gobierno de Canarias-Consejería de Empleo y Asuntos Sociales-Dirección General de Trabajo-Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2004.
- NAVAS-PAREJO ALONSO, M., “Culpa de la víctima y responsabilidad empresarial por accidente de trabajo”. *Justicia Laboral*, núm. 28, 2006.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “El deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 8, 2005.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Obediencia debida y desobediencia Justificada”. *Relaciones Laborales*, Sección Ed., 1988, tomo 1, La Ley.
- ROMERO RÓDENAS, M.J., TRILLO PARRAGA F.J (Dir.): *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2015.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, 1996.