

## EL DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS

Juan Ignacio Marín Arce\*

*El resum és al final de l'article.*

*The abstract can be found at the end of the article.*

La relación de trabajo por cuenta ajena incorpora un sistema de responsabilidades en el que el empresario, considerado ya desde los albores del Derecho del Trabajo como «deudor de seguridad», deviene, a partir de la promulgación de la Ley 31/1995, sujeto del *deber de prevención*, cuya nueva dimensión incluye la *garantía de la seguridad y 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 salud*. Así, la concepción inicialmente civilista del deber de seguridad evoluciona añadiendo a los deberes de *restitución* o de *protección* frente al riesgo existente, la obligación de prevenir el riesgo, evitándolo en lo posible, evaluándolo y planificando su prevención. En este contexto, el *deber de información* adquiere una importancia capital como premisa del *conocimiento* por el trabajador de los riesgos del proceso productivo y de su puesto de trabajo, así como de las medidas a adoptar para su prevención. Siendo el lenguaje el vehículo básico de transmisión de la información, habrá que relacionar la obligación del empresario de suministrar la información de forma comprensible con los derechos lingüísticos de los dos sujetos de la obligación. El análisis adquiere más sentido en una sociedad inicialmente bilingüe como la catalana, pero también —y sobre todo— considerando a quienes, en número creciente, no ostentan la condición política de ciudadanos de Catalunya, ya sean trabajadores o empresarios. Ya que la información suministrada ha de ser *recibida y comprendida* por el trabajador, habrá de prevalecer en general como lengua vehicular aquélla que para éste resulte comprensible, incluso si se trata de una lengua extranjera. Así, el carácter *recepticio y finalista* de la obligación

---

\* Juan Ignacio Marín Arce, inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Fecha de recepción del artículo: 28.01.2010; fecha de evaluación: 26.02.2010; fecha de aceptación de la versión final: 8.03.2010.

exige, cuando sea necesario, la puesta a disposición de los medios de traducción necesarios. También se analizan y proponen mecanismos de formación que pueden contribuir, además, a la integración social de los trabajadores inmigrantes en proceso de adquisición de nacionalidad o de residencia permanente.

Palabras clave: prevención de riesgos; derecho a la información; lengua utilizada; personas trabajadoras; inmigración.

## Sumario

1. Introducción
2. El derecho de información en el marco del derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo
3. La relación con los derechos lingüísticos
4. Cataluña: una comunidad autónoma con dos lenguas oficiales
5. Algunas propuestas sobre formación lingüística

### 1. Introducción

El **derecho a la información** en materia de prevención de riesgos laborales se constituye, a partir sobre todo de la promulgación de la Ley 31/1995, en uno de los instrumentos jurídicos básicos que contribuyen a la garantía de la seguridad y salud en el trabajo. El correlativo deber de información del empresario, inscrito en el marco del **deber general de prevención** que la ley consagra, está dotado de una amplitud extraordinaria, incluyendo múltiples materias y actuando en conexión, entre otros, con los deberes de formación, consulta y participación de los trabajadores. Por otro lado, además de la vertiente colectiva, adquiere la individual, ya que deberá materializarse ante la representación de los trabajadores, si existe, pero también, en todo caso, directamente ante cada trabajador en relación con los riesgos y medidas de protección específicos de su puesto de trabajo. Por último, el sistema de responsabilidades derivado de la relación de trabajo incluye también ciertas obligaciones de los trabajadores cuyo requisito básico es el conocimiento por su parte de la información que tienen derecho a recibir del empresario.

El vehículo primordial, aunque no único, de transmisión de la información es el lenguaje (hablado y escrito), por lo que el examen de **la relación entre los derechos lingüísticos de los sujetos y las condiciones en que ha de suministrarse la información** adquiere todo su sentido en una sociedad como la actual, en la que, de un lado, puede existir más de una lengua oficial y, de otro, la globalización y sus consecuencias migratorias dan como resultado una acusada diversidad lingüística en el ámbito privado. Se trata en este trabajo de, partiendo de la realidad legal y social de Catalunya, y teniendo en cuenta el carácter de la obligación empresarial, finalista en cuanto que su objetivo es el “conocimiento” por parte del receptor, reflexionar sobre la interacción de ambos derechos y de proponer instrumentos de formación y de integración lingüística que, en la práctica, contribuyan a compatibilizar su ejercicio.

## 2. El derecho de información en el marco del derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo

El artículo 40.2 CE encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo, lo que, incorporando la normativa comunitaria y su desarrollo legislativo actual, puede sustituirse por el más amplio concepto de *seguridad y salud en el trabajo*.

La forma en la que en nuestro país se desarrolla esta obligación de los poderes públicos<sup>1</sup> adquiere una **doble dimensión reguladora**, que abarca:

- a) Los mecanismos de **protección social**, tanto bajo la forma de asistencia sanitaria y rehabilitadora, como de prestación económica en el caso de sufrir accidente de trabajo o enfermedad profesional. Estos mecanismos se regulan en la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por RD Leg. 1/1994.
- b) El **sistema de derechos, obligaciones y responsabilidades** en materia preventiva en el marco de la relación de trabajo, que materializa no sólo el ya de antiguo reconocido *deber de seguridad* del empresario,<sup>2</sup> sino los más recientes *deberes de protección*<sup>3</sup> y *de prevención*.<sup>4</sup>

Y, para garantizar su efectividad, se ponen en juego, naturalmente, por parte de las administraciones públicas competentes, las funciones de promoción, asesoramiento técnico y vigilancia y control del cumplimiento de la normativa correspondiente.<sup>5</sup>

---

1. Relacionada además con la consagrada en el artículo 9.2 de la CE de *promover las condiciones para que la igualdad sea efectiva y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud*; con el artículo 14, que consagra el *derecho a la igualdad*, así como con el *derecho a la protección de la salud* reconocido en el artículo 43, y con el deber de *mantener por parte de los poderes públicos un régimen público de Seguridad Social*, recogido en su artículo 41.

2. Desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, que obligaba al empresario a asegurar las lesiones que se pudieran producir en el trabajo, a partir del reconocimiento de su *responsabilidad por el daño producido*.

3. El empresario es responsable, no sólo de las consecuencias (lesiones) de un eventual accidente o enfermedad sufridos por un trabajador por causa del trabajo, sino también de la toma de las adecuadas medidas para que tal accidente o enfermedad no se produzcan. Tiene su plasmación en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971 (OGSHT).

4. Además, es responsable de evitar el riesgo o reducirlo al mínimo. Se define ampliamente este deber en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

5. Artículo 10 LPRL.

En cuanto al vigente **sistema de derechos, deberes y responsabilidades**, es necesario señalar en primer lugar que la normativa laboral se ocupa casi en exclusividad de la **relación laboral por cuenta ajena**,<sup>6</sup> es decir, la definida en el artículo 1.1 del RD Legislativo 1/1995, T. R. del Estatuto de los Trabajadores (ET), como el *servicio retribuido prestado voluntariamente por un trabajador por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario*. Esta nota de **dependencia**, relacionada con la potestad empresarial de organización y dirección, es el origen jurídico de la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud. Es decir, el **deber de prevención**, correlativo con el derecho a la seguridad y salud del trabajador, reside en el **empresario**, en tanto que es quien decide lo que se produce, cómo y en qué condiciones se produce y, por lo tanto, con qué medidas preventivas se realizan los trabajos.

Siendo como es el trabajo una actividad humana que por sí misma entraña riesgos del más diverso tipo, es natural que, en primera instancia, se responsabilice de ellos a quien se apropia sus frutos, el empresario, y que las leyes avancen en la protección de los trabajadores en la misma medida en que lo hacen la técnica y la civilización. Si es bien cierto que, como saben los asalariados, el salario no paga la pérdida de la salud o de la vida, es, sin embargo, bien reciente la concepción “preventiva” e “integrada” del tratamiento del riesgo laboral.

Así, la legislación española consagra el **derecho básico**<sup>7</sup> de los trabajadores a una **protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo**, en correlación con el deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Y lo desarrolla, en la actualidad,<sup>8</sup> mediante la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su despliegue reglamentario.

La LPRL se promulga como transposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo<sup>9</sup> y configura el **deber**

---

6. Se regulan con mucha parquedad (básicamente, los relativos a coordinación) estos derechos para los trabajadores autónomos en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

7. Artículo 4 y 18 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Su antecedente más inmediato es la mencionada OGSHT.

9. Derivada de las obligaciones contenidas en el artículo 118 A) del Tratado de la Unión, relacionadas con el concepto de *mercado único*. También incorpora disposiciones de otras directivas como 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE.

de protección<sup>10</sup> como obligación del empresario de *garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*, pormenorizando además los aspectos en los que se concreta esa obligación. Resulta, entre ellos, particularmente innovador el deber de **prevención**,<sup>11</sup> que va más allá de los hasta entonces legalmente previstos deberes del empresario y que se incorpora «mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios».

De esta forma, la concepción inicialmente civilista del deber de seguridad evoluciona hacia el **deber de prevención** como un importantísimo paso adelante, ya que añade a los anteriores deberes de “restitución” o de “protección” del riesgo existente la obligación de prevenir tal riesgo, evitándolo en lo posible, evaluándolo, planificando su prevención y ejecutando las medidas adecuadas para ello. Incluye, además, otra serie de obligaciones, introducidas también por primera vez en nuestro ordenamiento, entre las que se encuentran la *información, formación, consulta y participación de los trabajadores*.

Este elenco de deberes empresariales, del que derivan sus responsabilidades fundamentales,<sup>12</sup> se complementa con los deberes de los trabajadores que, siendo acreedores del deber de seguridad, han de cumplir con determinadas obligaciones, a saber:<sup>13</sup> *velar por su propia seguridad y salud* y por la de las otras personas a quien pueda afectar su actividad, mediante el *cumplimiento de las medidas de prevención* y de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario; utilizar adecuadamente los *medios de producción*, así como los *medios y equipos de protección* facilitados por el empresario; *informar* de situaciones de riesgo y *cooperar* con el empresario para que éste pueda garantizar condiciones de trabajo seguras. Estos deberes de los trabajadores, que pueden resumirse en los de cooperación y de cumplimiento de las instrucciones empresariales en materia preventiva, están directamente condicionados al previo cumplimiento

---

10. Artículos 14 y 15 de la LPRL.

11. Consagrado en el artículo 15 LPRL y desarrollado por el RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

12. No se olvide la “asimetría” del sistema de responsabilidades derivado del *poder de organización* del empresario.

13. Artículo 29 LPRL.

por el empresario de sus propios deberes,<sup>14</sup> careciendo de sentido de manera aislada y desconectada con el deber empresarial. La responsabilidad por su incumplimiento se sustancia exclusivamente mediante el *régimen disciplinario* que rija en la empresa, en los términos previstos en la ley.

Por su parte, la responsabilidad del empresario por incumplimiento de sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales puede ser reclamada administrativamente, según lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por el RD Leg. 5/2000 (LISOS), o ante la jurisdicción, sea laboral, civil o penal. En lo referido a la responsabilidad administrativa, pueden apreciarse infracciones graves o muy graves,<sup>15</sup> de las que deriva la imposición de sanciones por cuantía de hasta 819.780 euros.<sup>16</sup>

Fijémonos en particular en el deber de información, al que la mencionada Directiva 89/391/CEE concede una especial relevancia en su artículo 10,<sup>17</sup> como una de las obligaciones generales de los empresarios que figuran en su artículo 6,<sup>18</sup> y que también se menciona en los preceptos relativos a consulta y participación (artículo 11) y formación (artículo 12).

Consecuentemente, el artículo 14.2 LPRL<sup>19</sup> ya menciona entre las obligaciones empresariales la de información. Y el artículo 18 LPRL desarrolla, en

---

14. Siempre «de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario», según se establece en el mismo precepto.

15. Artículo 12 y 13 LISOS.

16. artículo 39 y 40 LISOS, según la última actualización de cuantías por el RD 306/2007, de 2 de marzo.

17. Artículo 10.1 Dir. 89/391/CEE (las negritas son mías): «El **empresario adoptará las medidas adecuadas** para que los trabajadores [...] reciban, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales [...], **todas las informaciones necesarias** correspondientes a: a) los riesgos para la seguridad y la salud, así como las medidas y actividades de protección o de prevención que afecten tanto a la empresa y/o al establecimiento en general como a cada tipo de puesto de trabajo y/o de función; b) las medidas adoptadas de conformidad con el apartado 2 del artículo 8» (se refiere a medidas de emergencia, como primeros auxilios, lucha contra incendios o evacuación de los trabajadores).

18. Artículo 6.1 Dir. 89/391/CEE: «En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios».

19. Artículo 14.2 LPRL: «En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, **información**, consulta y participación y formación de los

términos coherentes con la normativa europea, esta obligación, correlativa con el derecho de los trabajadores a ser informados y, por tanto, directamente relacionado con los de consulta y participación,<sup>20</sup> y que prescribe lo siguiente:

«Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.<sup>21</sup>

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V de la presente Ley<sup>22</sup>.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el Capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.»

Configurado legalmente, pues, como uno de los elementos que conforman el deber de prevención del empresario, el deber de información está dotado de una amplitud extraordinaria (*el empresario adoptará todas las medidas*

---

trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la presente Ley».

20. También con el deber/ derecho de formación, al que, aunque excede de la intención de estas líneas, pueden aplicarse muchas de las consideraciones que aquí se hacen.

21. Se refiere a las medidas de emergencia (artículo 20 LPRL).

22. Que desarrolla la consulta y participación de los trabajadores.

*adecuadas*) e incluye materias como el conjunto de los riesgos de la empresa y del puesto de trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables y las medidas de emergencia, en conexión como se ha dicho, entre otros,<sup>23</sup> con los deberes de formación, consulta y participación de los trabajadores. Y además de la vertiente colectiva, posee la individual, ya que deberá materializarse ante la representación de los trabajadores, si existe, pero también, en todo caso, directamente ante cada trabajador en relación con los riesgos y medidas de protección específicos de su puesto de trabajo.

El deber de información a los trabajadores se especifica, con esta misma o mayor amplitud y concreción, en multitud de normas de desarrollo sectoriales de la LPRL que, a su vez trasponen, en general, otra normativa comunitaria. Así, en cuanto a la *señalización de seguridad y salud*, artículo 5 RD 485/1997 de 14 de abril; en cuanto a *lugares de trabajo*, artículo 11 RD 486/1997 de 14 de abril; en cuanto a *manejo de cargas*, artículo 4 RD 487/1997 de 14 de abril; en cuanto a *trabajos con pantallas de visualización*, artículo 5 RD 488/1997 de 14 de abril; en cuanto a *protección contra riesgos biológicos*, artículo 12 RD 664/1997 de 12 de mayo;<sup>24</sup> en cuanto a *protección contra riesgos relacionados con exposición a agentes cancerígenos*, artículo 11 RD 665/1997 de 12 de mayo;<sup>25</sup> en cuanto a *utilización de equipos de protección individual*, artículo 8 RD 773/1997 de 30 de mayo;<sup>26</sup> en cuanto a *utilización de equipos de trabajo*, artículo 5 RD 1215/1997 de 18 de julio;<sup>27</sup> en cuanto a *trabajos en obras de construcción*, artículo 15 RD 1627/1997 de 4 de octubre;<sup>28</sup> en cuanto a *protección contra riesgos relacionados con*

---

23. También se relaciona, por ejemplo, con las previsiones del artículo 24 LPRL, relativas al derecho a la *vigilancia de la salud*, en cuanto al acceso del trabajador a la información médico-sanitaria derivada de las revisiones médicas a que se someta.

24. Además, el empresario «deberá **informar inmediatamente** a los trabajadores y a sus representantes de cualquier accidente o incidente que hubiese provocado la liberación de un agente biológico capaz de causar grave infección o enfermedad en el hombre». Y «los **trabajadores comunicarán** inmediatamente cualquier accidente o incidente que implique la manipulación de un agente biológico a su superior jerárquico directo».

25. Además, los trabajadores *deberán tener acceso a la documentación que les concierna* de la que viene obligado el empresario a mantener (artículo 9 de la misma norma) relativa a *evaluación e historiales médicos individuales*.

26. El empresario deberá, además, *proporcionar instrucciones, preferentemente por escrito, sobre la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos*, debiendo estar el *manual de instrucciones a disposición de los trabajadores*.

27. De nuevo se señala que *la información será suministrada preferentemente por escrito* y que «deberá ser **comprensible** para los trabajadores», así como que «la información facilitada por el fabricante deberá estar a disposición de los trabajadores».

28. Especifica que «la información deberá ser **comprensible** para los trabajadores afectados».

*exposición a agentes químicos*, artículo 9 RD 374/2001 de 6 de abril; en cuanto a *protección frente al riesgo eléctrico*, artículo 5 RD 614/2001 de 8 de junio; en cuanto a *protección contra riesgos relacionados con exposición al ruido*, artículo 9 RD 286/2006 de 10 de marzo; en cuanto a *protección contra riesgos relacionados con exposición al amianto*, artículo 14 RD 396/2006 de 31 de marzo.<sup>29</sup>

Su importancia es capital en el entramado de obligaciones, ya que, siendo como es el trabajador el acreedor final del deber de prevención, el grado de conocimiento que alcance sobre el proceso productivo —muchas veces cambiante—, sobre los riesgos a que está sometido y sobre las medidas preventivas de todo orden a adoptar, es fundamental, no sólo para el cumplimiento de sus propios deberes, sino también como condición inexcusable para poder hacer efectivos sus derechos.

### 3. La relación con los derechos lingüísticos

Examinemos ahora el deber de información en relación con los derechos lingüísticos, teniendo en cuenta los recientes efectos que en el mercado de trabajo en España y en Cataluña vienen teniendo los fenómenos derivados de la globalización y de la masiva inmigración recibida en los últimos años.

De una forma general, podemos aproximarnos a la cuestión, como señala Milian,<sup>30</sup> desde la perspectiva del derecho de los inmigrantes a la protección y perpetuación de su propia lengua, reafirmando de entrada su derecho a su aprendizaje, a utilizarla en ciertos usos oficiales e incluso a la enseñanza en su propia lengua. O también, complementariamente, desde el punto de vista del aprendizaje de la lengua local, para favorecer la comunicación y la cohesión social. Y ha de observarse que pueden plantearse problemas especiales, hasta el punto de que las dos perspectivas lleguen a ser más difícilmente conciliables si nos hallamos en una sociedad de acogida en que se habla más de una lengua. Así, con el acento en la integración o en la protección de la lengua local, puede pensarse en introducir cierto grado de obligatoriedad en el aprendizaje de la lengua del país de acogida, lo que, en determinadas circunstancias,

---

29. La información ha de ser «**detallada y suficiente**». Los trabajadores serán informados, además, «lo más rápidamente posible» en el caso de superarse cierto valor límite ambiental, así como de **controles médicos** posteriores. El trabajador tendrá derecho a **acceder a los «datos** que sobre su persona obren en los registros y archivos» especiales que los empresarios vienen obligados a mantener por razón de esta actividad.

30. A. MILIAN MASSANA. *Globalización y requisitos lingüísticos: una perspectiva jurídica*. Barcelona: Atelier, 2008, p. 85.

puede convertirse en discriminatorio. Todo ello ha de tenerse en cuenta para derivar, como se hace en el estudio mencionado, y como se recoge al final de estas líneas, una serie de propuestas que pueden hacer compatibles los derechos lingüísticos de los inmigrantes y de los ciudadanos de la sociedad de acogida.

Ahora bien, el problema que se plantea en cuanto al derecho de información en materia de prevención de riesgos laborales no tiene exactamente el mismo enfoque, ya que no puede contemplarse solamente desde una perspectiva sociolingüística o de estatus de residencia —que también— sino que ha de examinarse en primera instancia en el marco de la relación contractual de trabajo, que posee su especial regulación legal. Así, en el marco legal del sistema de responsabilidades arriba descrito, ha de partirse de una doble obligación empresarial:

- a) Facilitar determinadas informaciones sobre riesgos, medidas de protección, etc., al trabajador individualmente considerado, informaciones que han de darse en muchos casos directamente y no sólo a través de sus representantes.
- b) Permitir que el trabajador pueda informar al empresario o a sus responsables jerárquicos más inmediatos de determinadas situaciones, en cumplimiento de sus deberes como trabajador. En este caso, se advertirá que, en virtud de lo previsto en el artículo 29 LPRL, el trabajador quedará relevado de su responsabilidad en la medida en que el empresario no haya cumplido con sus deberes de información, ya que sólo puede exigírsele al trabajador en la medida de sus posibilidades, lo que excluye necesariamente aquello que el trabajador no conoce. Puesto que los deberes concretos de los trabajadores sólo podrán ser exigidos «con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario», es siempre imprescindible el cumplimiento previo por parte del empresario de sus obligaciones informativas (y las conexas de formación).

Como primera consideración, por lo tanto, esta obligación del empresario, esencial como parte integrante del deber de prevención, es inexcusable y de su cumplimiento depende la continuidad de la cadena preventiva en el trabajo y, en definitiva, la salvaguarda de la integridad, la salud y la vida de los trabajadores a su cargo.

En segundo lugar, se trata de una obligación finalista, en la medida en que no termina con la emisión de la información, sino que ésta ha de ser «recibida»

por el trabajador, siendo el empresario el responsable de «adoptar las medidas adecuadas» para que ello suceda. Y, naturalmente, será el empresario el responsable del cumplimiento de tal obligación, hasta el punto que deberá en todo momento poder probar que lo ha hecho,<sup>31</sup> es decir, que el trabajador ha recibido la información debida, habiendo adoptado las medidas adecuadas para ello.

Uno de los obstáculos materiales más importantes para el cumplimiento de esta obligación reside en las dificultades idiomáticas. Partiremos de la idea de que es el empresario el responsable de gestionar esta dificultad, naturalmente en los límites de la ley, pero siempre teniendo en cuenta que, al fin y al cabo, es el empresario quien libremente contrata y que en el acto de la contratación queda obligado al cumplimiento de la normativa que rige la relación de trabajo por cuenta ajena. No habrá de olvidarse, por otra parte, que la legislación, en concreto el artículo 4.2 c) ET proscribire la discriminación en la relación de trabajo por razón de lengua dentro del Estado español.<sup>32</sup> Y la “relación de trabajo” abarca, naturalmente, las condiciones de trabajo, que se relacionan directamente con su seguridad y salud y, por lo tanto, con las obligaciones preventivas del empresario.

Deberemos, pues, contestarnos inicialmente a la pregunta: ¿cuáles son las *medidas adecuadas* que el empresario ha de adoptar para el cumplimiento del deber de información? O, más en concreto, teniendo en cuenta que la transmisión de la información puede adoptar formas de pura señalización, mediante colores, pictogramas, etc., para las que, en general, no es relevante el idioma,<sup>33</sup> la formularíamos así: ¿qué medidas deberá tomar el empresario *en el orden lingüístico* para cumplir sus obligaciones de información?

La calificación de *adecuadas* de las medidas a adoptar constituye, efectivamente, un concepto jurídico indeterminado. Para tratar de concretarlo, y en aplicación de los principios de congruencia y de razonabilidad, parece que la condición inexcusable que ha de tener el mecanismo de información es que sea

---

31. Nota de primordial importancia en relación con los procedimientos de exigencia de responsabilidad (sancionadores y jurisdiccionales).

32. Artículo 4.2 c) ET: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho [...] a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».

33. Salvo, claro está, para su explicación.

inteligible (o *comprensible*, como se precisa en algunas normas de desarrollo)<sup>34</sup> para los trabajadores, ya que el objetivo de la norma es que el trabajador sea informado en los términos explicados, es decir, que se le transmita la información de forma comprensible. Es precisamente el mencionado carácter finalista de la obligación empresarial, que exige que la información sea recibida (comprendida) por su destinatario, el que coloca —en los términos legalmente previstos— en lugar de privilegio el derecho lingüístico del receptor. De todo ello partiremos para el posterior análisis.

#### 4. Cataluña: una comunidad autónoma con dos lenguas oficiales

Es el momento de recordar el contenido del Estatuto de Autonomía de Cataluña (EAC), que prescribe en su artículo 6: «La lengua propia y las lenguas oficiales. 1. La lengua propia de Cataluña es el catalán. [...] 2. El catalán es la lengua oficial de Cataluña. También lo es el castellano, que es la lengua oficial del Estado español. Todas las personas tienen derecho a utilizar las dos lenguas oficiales y *los ciudadanos de Cataluña el derecho y el deber de conocerlas*. Los poderes públicos de Cataluña deben establecer las medidas necesarias para facilitar el ejercicio de estos derechos y el cumplimiento de este deber. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32, no puede haber discriminación por el uso de una u otra lengua» (la cursiva es mía).

Es decir, que, para los ciudadanos de Cataluña,<sup>35</sup> en principio, cualquier información que se suministre en castellano o catalán debería ser comprensible, ya que todos ellos están obligados a conocer ambas lenguas. De hecho, en la realidad diaria viene siendo así: como en otros órdenes de la relación social, el uso de una u otra lengua en Cataluña no es en general conflictivo en la relación laboral y, por tanto, tampoco lo es en el caso concreto de la información preventiva. En principio, por lo tanto, y a salvo de lo que más abajo se señala, el empresario puede utilizar cualquiera de las dos lenguas.

Sí se producen, sin embargo, relativamente frecuentes incumplimientos en lo relativo a la información escrita en idioma extranjero que se entrega o pone a disposición de los trabajadores y sus representantes (manuales de uso o repa-

---

34. Ver notas 27 y 28 *supra*.

35. EAC, artículo 7. «La condición política de catalanes. 1. Gozan de la *condición política de catalanes o ciudadanos de Cataluña* los ciudadanos españoles que tienen vecindad administrativa en Cataluña. Sus derechos políticos se ejercen de acuerdo con el presente Estatuto y las leyes». (la cursiva es mía).

ración de máquinas, hojas de características técnicas, fichas de seguridad de productos químicos, etc.). Es claro, y así lo exige, por cierto, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que toda la documentación de carácter preventivo ha de suministrarse a los trabajadores y a sus representantes, precisamente para que sea comprensible, en castellano o catalán, so pena de considerarse no entregada.

No olvidemos, en todo caso, que el inciso arriba destacado es de reciente incorporación al EAC, ya que en el Estatuto de 1979 no constaba, siendo hasta entonces la única obligación de los ciudadanos conocer el idioma castellano (ex artículo 3 CE,<sup>36</sup> que reconoce además, por otro lado, la *cooficialidad* de las demás lenguas españolas). Lo que lleva a considerar que la exigibilidad inmediata del conocimiento de ambas lenguas a todos los ciudadanos debería de modularse teniendo en cuenta que el deber es “sobrevenido”<sup>37</sup> y que, en todo caso, la jurisprudencia disponible<sup>38</sup> no ha exigido el conocimiento de la lengua de forma especialmente rigurosa, sino más bien extrayendo de ese deber ciertos efectos jurídicos como la imposibilidad de alegar su desconocimiento o el deber de su enseñanza obligatoria en el sistema educativo.

Pero, además, desde el punto de vista práctico, habrá que considerar que la inmensa mayoría de los ciudadanos y, por tanto, de los trabajadores y empresarios, comprenden<sup>39</sup> ambas lenguas, lo que, para esa inmensa mayoría, permite que se use indistintamente en la transmisión de información una u otra.

En los casos residuales, es decir, en los que el catalán o el castellano no son comprensibles por uno de los “interlocutores”, y a pesar del derecho del empresario al ejercicio de sus derechos lingüísticos individuales como ciudadano en los términos antes señalados, debería de prevalecer como lengua de comu-

---

36. CE artículo 3. «1. El castellano es la lengua española oficial del Estado. Todos los españoles tienen el deber de conocerla y el derecho a usarla. 2. Las demás lenguas españolas serán también oficiales en las respectivas comunidades autónomas de acuerdo con sus estatutos. 3. La riqueza de las distintas modalidades lingüísticas de España es un patrimonio cultural que será objeto de especial respeto y protección».

37. Sobre todo en relación con las personas (trabajadores en nuestro caso) de mayor edad.

38. En diversas sentencias de la Sala Tercera de la Audiencia Nacional, no así del TS (tomado de A. MILIAN MASSANA, *op. cit.*, p. 99).

39. Según los últimos datos disponibles, el 4,47% de la población de Cataluña en edad laboral (se han tomado datos entre 15 y 64 años, aunque comienza a los 16) no entiende catalán. Respecto del conjunto de la población, el porcentaje sube al 5,52%, por el impacto de las cohortes de mayor edad. Fuente: IDESCAT, Censo lingüístico, a partir del Censo de población de 2001. <<http://www.idescat.cat/territ/BasicTerr>>

nicación aquélla que fuera comprensible para el trabajador (catalán o castellano), ya que la obligación es del empresario,<sup>40</sup> y a él corresponde *adoptar las medidas adecuadas* para cumplirla, es decir, para garantizar que la información en materia de prevención de riesgos laborales sea recibida y comprendida por el trabajador, y en estos términos se reclamará o verificará su cumplimiento. Naturalmente, la conclusión es igualmente aplicable a la información escrita.

No se olvide, en todo caso, que la obligación del empresario no es, en general, personalísima,<sup>41</sup> ya que puede cumplirse en una parte a través de la estructura jerárquica de la empresa y en otra a través de su organización preventiva,<sup>42</sup> lo que hace perfectamente accesible, en la práctica, su cumplimiento en los términos expuestos.

Examinemos ahora el caso de los trabajadores (o empresarios) que no son ciudadanos de Catalunya, entre los que podemos establecer dos grupos: los ciudadanos españoles que carecen de la condición política de catalanes y los ciudadanos extranjeros, sean o no comunitarios.

a) En cuanto al primero de los grupos, los ciudadanos españoles que carecen de la condición política de catalanes son aquéllos que no están vecindados en Cataluña. A efectos laborales, normalmente serán trabajadores (o empresarios) temporalmente desplazados a Cataluña. Por esta razón, estarán sólo obligados a conocer el castellano u otra lengua española, y en los términos en que esta obligación es concretada jurisprudencialmente,<sup>43</sup> es decir, que no podrán alegar su desconocimiento.

Entre los que puedan desconocer en la práctica o no dominar alguna lengua española, se tratará en la inmensa mayoría de las ocasiones de extranjeros nacionalizados españoles que, sin embargo, no podrán, en general,<sup>44</sup> alegar su desconocimiento, al menos a nivel oral. En este sentido, el artículo 220 del Reglamento de la Ley del Registro Civil<sup>45</sup> exige que se indi-

---

40. Y el correlativo derecho, del trabajador.

41. Salvo, quizá, en el caso de las microempresas en que la prevención haya sido asumida directamente por el empresario (véase el artículo 30 LPRL).

42. Desarrollada reglamentariamente en el RD 39/1997, ya citado.

43. Como se ha señalado en nota 36 *supra*.

44. Aún así, el empresario deberá asegurarse de que el nivel de comprensión del trabajador es suficiente.

45. Decreto de 14 de noviembre de 1958, sucesivamente modificado, en particular el artículo 220, por el RD 1917/1986 de 29 de agosto.

que en la solicitud de nacionalidad si habla castellano u otra lengua española, aunque no exige explícitamente que se hable. Sólo de forma indirecta se infiere que, al menos, es exigible un mínimo nivel de conocimiento oral de la lengua. Así, en principio, la información habrá de facilitarla el empresario en la lengua española que conozca el trabajador, puesto que, como hemos razonado anteriormente, prevalece su derecho a la información, en la medida que está directamente relacionado con el derecho a la seguridad y salud, sobre el derecho lingüístico del empresario. Ya que el caso más normal en este grupo será el conocimiento del castellano, será ésta, normalmente —aunque no necesariamente— la lengua vehicular (puede ser también el gallego o el euskera o, naturalmente, el catalán, si ambos interlocutores lo comprenden).

En este grupo, serán excepcionales los casos en que la lengua española conocida no sea el castellano y, además, esta otra lengua no sea conocida por el empresario por las mismas razones de nacionalización o conocimiento de otra lengua española distinta. En este caso, deberá de nuevo prevalecer el derecho del trabajador a recibir una información comprensible. Luego se habrá de facilitar igualmente en la lengua que el trabajador conozca. Y la facilitará el empresario personalmente, si es posible, o una persona de la estructura jerárquica, o un tercero que conozca la lengua (por ejemplo, el servicio de prevención). En última instancia, si se agotaran todas las posibilidades sin éxito, sería exigible la utilización de los servicios de un traductor, sufragados, naturalmente, por el empresario.<sup>46</sup>

Por último, y en relación con la información escrita, el criterio deberá ser más estricto, ya que al trabajador nacionalizado no necesariamente se le ha tenido en cuenta su nivel de expresión/comprensión escrita. Deberá, por tanto, asegurarse el empresario de que este nivel es suficiente, pues en caso contrario estará obligado a entregar la documentación correspondiente en la lengua que comprenda por escrito el trabajador, que puede ser distinta de la usada en el intercambio oral, convenientemente traducida, y a disponer los registros o informaciones de salud laboral también en dicha lengua.

- b) En relación con el segundo de los grupos, en el caso de los ciudadanos extranjeros comunitarios, en virtud del derecho a la libertad de circulación

---

46. El artículo 14.5 LPRL establece que «el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores».

de trabajadores consagrado en el artículo 45 y ss. del Tratado fundacional de la Unión Europea (TFUE), que se corresponde con el contenido de los antiguos artículo 39 y ss. TCE, ningún obstáculo (salvo la exclusión prevista en el Tratado para los funcionarios públicos, interpretada restrictivamente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea) puede oponerse a la posibilidad de emplearse en cualquier lugar de la Unión. Por tanto, tampoco en el terreno lingüístico cabe imponer condición alguna a su incorporación al trabajo, excepto aquellos conocimientos lingüísticos que estén justificados en razón de la naturaleza del empleo a cubrir.<sup>47</sup>

Y en el caso del resto, los no comunitarios, pudiendo en teoría imponerse alguna condición de este tipo, la legislación española en materia de derechos de los ciudadanos extranjeros no la prevé. Es decir, que no existiendo requisito lingüístico previo, habrá que estar a la lengua que comprenda el trabajador en todos los casos. Naturalmente, si el trabajador comprende una de las lenguas españolas (el caso más corriente es el de los hispanohablantes de origen), habrán de aplicarse los criterios que para los ciudadanos españoles se han considerado más arriba.

El resto, es decir los trabajadores no nacionales españoles, comunitarios o no, que no conocen ninguna de las lenguas españolas (que numéricamente son los más) es el ámbito en el que se plantean la mayoría de los problemas. Los trabajadores de idioma de origen no latino son los que tienen, naturalmente, más dificultad, y de forma creciente a medida que ocupan puestos de categorías inferiores, que, a menudo son los más expuestos a riesgos. Es sabido, por otro lado, que la tasa de accidentalidad de los trabajadores extranjeros es mayor que la media.<sup>48</sup> Ello se debe, naturalmente, a que sobre todo prestan servicios en sectores o actividades de mayor riesgo, pero también a que, en general, sufren peores condiciones de trabajo. No está estudiado, pero cualitativamente podemos afirmarlo, que las dificultades de comunicación por desconocimiento del catalán o del castellano, en relación

---

47. Artículo 3.1, último párrafo del Reglamento (CEE) 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad.

48. Aunque no existen estadísticas globales, ciertos estudios sectoriales arrojan este resultado. Así, pueden consultarse publicaciones del INSHT como:

— *Análisis cualitativo de la mortalidad por accidente de trabajo en España 2005-2007* <<http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/INFORME2005-2007-v5-20-7-09.pdf>>

— *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2007* <[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2009/Informe\\_sobre\\_el\\_estado.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/Informe_sobre_el_estado.pdf)>

con la ausencia de hábitos preventivos, junto con la dificultad general de conocer y exigir sus derechos, también constituyen un componente relevante del fenómeno.

Para este grupo de trabajadores, el nivel de cumplimiento de las obligaciones de información en materia preventiva es en general muy escaso. Para comenzar, porque normalmente el empresario no conoce su lengua.<sup>49</sup> Sin embargo, ello no le releva en absoluto de sus deberes. Así, ha de transmitirla en el idioma que los trabajadores comprendan, para lo que sería necesario, no sólo que la información escrita estuviera debidamente traducida, que muy pocas veces lo está (si es que se entrega) sino que, además, el empresario debería garantizar que siempre que sea necesario se dispone de traductor con capacidad suficiente para transmitir la información preventiva. En muchos casos, la asistencia de traductor bastaría con ser puntual, pero en otros, como trabajos especialmente peligrosos, debería, además, garantizarse su presencia de forma continuada.

## 5. Algunas propuestas sobre formación lingüística

Se examinarán brevemente las posibles acciones a establecer por los poderes públicos previstas en el propio artículo 6 EAC para facilitar el ejercicio del derecho y el cumplimiento del deber de conocimiento de ambas lenguas oficiales en Cataluña, y en especial del catalán por su condición de lengua globalmente minoritaria, que deberían dirigirse a reducir al máximo el número de ciudadanos que no la conocen (o que, en los términos que aquí se han expuesto, no sean capaces de “comprenderla”). Ello cobra una mayor actualidad en la medida en que un número creciente, aunque todavía poco significativo, de trabajadores de nacionalidad extranjera han obtenido u obtendrán en el futuro próximo la española y, como consecuencia de su vecindad administrativa en Cataluña, la condición política de catalanes.

El Código Civil prevé la adquisición de la nacionalidad española por carta de naturaleza y por residencia, requisito éste último más frecuente y más susceptible del análisis que realizamos.<sup>50</sup> Así, el artículo 22.4 del Código Civil, apar-

---

49. Salvo los casos en que el empresario es de su propia nacionalidad, lo que es relativamente común, por ejemplo, en empresas de construcción integradas por trabajadores chinos o paquistanés y en las que el empresario también lo es. Pero su condición de subcontratas y su carácter de colectivo cerrado no facilita precisamente el acceso de los trabajadores al ejercicio de sus derechos.

50. Ciertamente, la obtención de la nacionalidad por carta de naturaleza, aparte de ser discrecional,

te de la acreditación de un determinado tiempo de residencia exige justificar «suficiente grado de integración en la sociedad española». Aunque no hace mención explícita de requisitos lingüísticos, parece claro que uno de los elementos que pueden acreditar la integración es precisamente el conocimiento de la lengua, y debería ser tenido en cuenta. Así consta en el artículo 220 del Reglamento de la Ley de Registro Civil,<sup>51</sup> lo que nos remite de nuevo al análisis que a los efectos de la posible exigibilidad de requisitos lingüísticos, en relación con la lengua catalana a los extranjeros (en este caso trabajadores) que se instalan en Cataluña, realiza Milian<sup>52</sup> y que concluye la imposibilidad práctica de exigencia de tales requisitos de conocimiento de la lengua catalana en el procedimiento de concesión de nacionalidad, si bien sería posible en el procedimiento de solicitud de inscripción padronal en municipios de Cataluña o a partir de la obtención de autorización de residencia permanente, bajo la forma de obligación, en ciertas condiciones, de asistir a cursos de catalán, o de acreditar el conocimiento de la lengua por parte del solicitante, o, en su caso, del residente permanente.

El mayor obstáculo práctico a la asistencia a cursos de idioma por parte de los trabajadores es su propia realidad socioeconómica: con independencia de su nivel de formación, lo que constituye ya un obstáculo en una parte de ellos, lo más relevante son sus condiciones de vida y de trabajo (largas jornadas, salarios bajos, retornos de fondos a su país, relevancia del tiempo dedicado al transporte, etc.), que pueden dificultar gravemente la asistencia a cursos tras la jornada laboral.

Sin embargo, existe la posibilidad de que se incorporen en el marco de la formación en materia preventiva, que constituye, como se ha dicho, otra de las obligaciones del empresario,<sup>53</sup> determinados conocimientos lingüísticos iniciales (o, eventualmente, de mayor nivel). Ello salvaría el obstáculo de su realización a costa del “tiempo del trabajador” ya que, según hemos señalado, las medidas preventivas no pueden ser gravosas para él.<sup>54</sup> Es decir, que, igual que para el resto de la formación en materia preventiva, ha de realizarse a costa del

---

no incorpora, en la redacción del artículo 20.1 del Código Civil, requisitos que tengan relación con lo lingüístico.

51. Su artículo 220, ya citado (véase nota 45 *supra*), dispone que «en la solicitud se indicará especialmente [...] si habla castellano u otra lengua española».

52. *Op. cit.*, p. 93 y ss.

53. Véase artículo 19 LPRL.

54. Artículo 14.5 LPRL ya citado.

empresario y en tiempo de trabajo del trabajador. Esta opción podría proponerse inicialmente de forma voluntaria para el empresario, pero nada obsta a que se contemplara normativamente.<sup>55</sup>

No debería obstar un mayor coste empresarial, ya que el gasto derivado de la disposición de traductor (que se revela imprescindible en muchos casos en la actual situación) podría perfectamente ser compensado con esta medida. Incluso, si bien no encontrarían encaje legal a primera vista las ayudas públicas para el cumplimiento de una obligación empresarial, sí que lo tendrían en el marco del fomento de la lengua catalana, ya que la propuesta está a caballo entre ambas perspectivas. En esta dirección, podría también potenciarse el papel de los servicios de prevención (sobre todo los ajenos), en los que reside en estos momentos el mayor peso de la formación preventiva, a la que ya actualmente son de aplicación similares exigencias lingüísticas a las que se ha hecho aquí referencia.

## Bibliografía

GARCÍA MURCIA, J. *Responsabilidades y sanciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Aranzadi, 2000.

DEPARTAMENT DE TREBALL. GENERALITAT DE CATALUNYA. *Primera Enquesta de condicions de treball de Catalunya, 2008*, <<http://www20.gencat.cat/portal/site/treball/menuitem.7c312755b8c91fe0a6740d63b0c0e1a0/?vgnnextoid=d0579c87969af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=d0579c87969af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>>

INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA. *Censo lingüístico, a partir del Censo de población de 2001*,

<<http://www.idescat.cat/territ/BasicTerr>>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. *Análisis cualitativo de la mortalidad por accidente de trabajo en España 2005-2007*, <<http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/INFORME2005-2007-v5-20-7-09.pdf>>

— *Informe sobre el estado de la seguridad y salud en España 2007*, <[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2009/Informe\\_sobre\\_el\\_estado.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/Informe_sobre_el_estado.pdf)>

MILIAN I MASSANA, A. *Globalización y derechos lingüísticos: una perspectiva jurídica*. Atelier, 2008.

---

55. La competencia para la regulación en materia laboral corresponde al Estado (artículo 149 CE), pero nada impide, naturalmente, la introducción en tales normas de ambas lenguas oficiales ni la posibilidad de apoyo específico a la lengua catalana.

—*Público y privado en la normalización lingüística: cuatro estudios sobre derechos lingüísticos*. Atelier/IEA, 2000.

MARTÍNEZ FENOLL, J. S. *Derechos de consulta y participación de los trabajadores*. Revista CEF, nº 154, 1996.

MOLTÓ GARCÍA, J. I. *La imputación de responsabilidades y el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. *El nuevo marco jurídico de la Prevención de los Riesgos Laborales: la Ley 31/1995 de 8 de noviembre*. *Actualidad Laboral*, nº 1, 1996, p. 199-211.

—*El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo*. *Actualidad Laboral*, nº 4, 1992, p. 37-44.

## Resum

# El dret d'informació dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals i els drets lingüístics

Juan Ignacio Marín Arce

La relació de treball per compte aliè incorpora un sistema de responsabilitats en què l'empresari, considerat ja des dels inicis del dret del treball com a «deutor de seguretat», esdevé, a partir de la promulgació de la Llei 31/1995, subjecte del *deure de prevenció*, la nova dimensió del qual inclou la *garantia de la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball mitjançant l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut*. Així, la concepció inicialment civilista del deure de seguretat evoluciona afegint als deures de *restitució* o de *protecció* davant el risc existent l'obligació de prevenir el risc, evitant-lo tant com es pugui, avaluant-lo i planificant-ne la prevenció. En aquest context, el *deure d'informació* adquireix una importància capital, com a premissa del *coneixement* per part del treballador dels riscos del procés productiu i del seu lloc de treball, així com de les mesures que cal adoptar per prevenir-los. En ser el llenguatge el vehicle bàsic de transmissió

de la informació, caldrà relacionar l'obligació de l'empresari de subministrar la informació de manera comprensible amb els drets lingüístics dels dos subjectes de l'obligació. L'anàlisi adquireix més sentit en una societat inicialment bilingüe com la catalana, però també —i sobretot— si tenim en compte les persones que, en nombre creixent, no tenen la condició política de ciutadans de Catalunya, ja siguin treballadors o empresaris. Ja que la informació subministrada ha de ser *rebuda i compresa* pel treballador, haurà de prevaler en general com a llengua vehicular aquella que resulti comprensible per a aquest, fins i tot si es tracta d'una llengua estrangera. Així, el caràcter *receptici i finalista* de l'obligació exigeix, quan sigui necessari, la posada a disposició dels mitjans de traducció necessaris. També s'analitzen i es proposen mecanismes de formació que poden contribuir, a més, a la integració social dels treballadors immigrants en procés d'adquisició de nacionalitat o de residència permanent.

Paraules clau: prevenció de riscos; dret a la informació; llengua utilitzada; persones treballadores; immigració.

## Abstract

### **The Workers' Right to Information Regarding the Prevention of Labor Risks and Language Rights**

Juan Ignacio Marín Arce

From the very inception of Labor Law, the employer was considered the “debtor of safety.” The situation of salaried workers today entails a broadened set of responsibilities for the employer. With the enactment of Act 31/1995 in 1995, the employer became responsible for the *duty of prevention*, whose new dimension included the *guarantee of the safety and health of the workers in his employ in all job-related aspects through the adoption of all necessary measures for the protection of safety and health*. Thus, the initially civil law conception of the duty of safety evolved by adding a new obligation to the duties of *restitution or protection* with respect to the existing risk: that of preventing the risk, by avoiding it to the extent possible, evaluating it and planning for its prevention. In this context, the *duty of information* acquires capital importance, as a premise for the worker’s *knowledge* of the risks inherent in the production process and his job, as well as of the measures to be adopted to prevent such risks. Since language is the basic vehicle for transmitting information, there is a need to link the obli-

gation of the employer to provide the information in understandable fashion with the language rights of the two subjects of the obligation. This analysis takes on increased meaning in a bilingual society such as that of Catalonia, but also —and above all— considering the increasing numbers of people who politically speaking, are not citizens of Catalonia, whether they be workers or businessmen. Since the information provided is supposed to be *received* and *understood* by the worker, the language that should prevail as the vehicular language should be the language the worker understands, even if that means using a foreign language. Thus, the fact that the obligation is only fulfilled when the recipient is notified and receives notification requires, when necessary, that the necessary translation resources be provided. This paper also analyzes and proposes training mechanisms that may, in addition, contribute to the social integration of immigrant workers who are in the process of acquiring Spanish nationality or permanent residency.

Key words: prevention of labor risks; right to information; language used; workers; immigration.