

COMUNIDAD EUROPEA:

**LA DIRECTIVA «MARCO»
SOBRE LA SEGURIDAD
Y LA SALUD
EN EL TRABAJO**

Mario Grau Ríos / Javier Pinilla García
Servicios Centrales del INSHT. MADRID



INDICE

1. Antecedentes
2. Objetivos
3. Ambito de aplicación
4. Responsabilidad del empresario
5. Principios generales de prevención
6. Obligaciones de los empresarios
7. Servicios de protección y de prevención
8. Organización de los primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación
9. Casos de riesgo grave e inminente
10. Información de los trabajadores
11. Consulta y participación de los trabajadores
12. Formación de los trabajadores
13. Obligaciones de los trabajadores
14. Derechos de los trabajadores
15. Prevención dirigida a trabajadores especialmente sensibles a riesgos
16. Coordinación de la acción preventiva en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo lugar de trabajo.
17. Directivas particulares
18. Modificación de las directivas
19. Obligaciones de los Estados y entrada en vigor
20. Trasposición al derecho interno español.

1. ANTECEDENTES

Con el Acta Unica Europea de 1986, que entró en vigor el primero de julio de 1987, da comienzo una nueva etapa en la Comunidad Europea que, entre otros objetivos, fija un plazo para el establecimiento del Mercado Unico: el primero de enero de 1993. Para entonces deben estar vigentes y en condiciones de ser aplicadas, adecuadamente, un conjunto de disposiciones que regulen las condiciones de funcionamiento y desarrollo de ese Mercado. La mayoría de tales normas contienen requisitos de seguridad y de sanidad de los productos (1).

En paralelo, pero con menos fortuna —véase si no, las dificultades de la adopción de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (2) y de su desarrollo mediante Directivas— se pretende la consolidación de un «Espacio Social Europeo», de tal manera que la «dimensión» social de la comunidad Europea sea tan importante como la económica en el ámbito del Mercado Unico a partir de 1993.

Por el contrario, dentro de la Política Social de la C.E., el Reino Unido, y con él todos los demás Estados, aceptan el desarrollo de un cuerpo legal comunitario en materia de seguridad y de salud en el trabajo, como aplicación del nuevo artículo 118A introducido en el Tratado CEE por el Acta Unica (figura 1). Gracias a este «consenso» la parte básica, una Directiva Marco y al menos seis directivas particulares derivadas de ella, que se añaden al pequeño conjunto de disposiciones anteriores, estarán vigentes en el mismo plazo de primero de enero de 1993 (figura 2).

Tras la entrada en vigor del Acta Unica, la reacción de las Instituciones Europeas, fue inmediata: la Comisión emite una Comunicación sobre su programa en el ámbito de la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo (3) en noviembre de 1987, que el Consejo acoge favorablemente en su Resolución de 21 de diciembre del mismo año, reactiva a la seguridad, la higiene y la salud en los lugares de trabajo (4). En febrero de 1988, el Parlamento Europeo aprueba cuatro Resoluciones relativas a estas materias, invitando a la Comisión a que presente al Con-

sejo propuestas de Directivas en este ámbito (5). En marzo de ese mismo año de 1988, a la mesa del Consejo llega un «paquete» de seis propuestas de directivas, la Marco y cinco particulares derivadas de ella, que se añaden a las pendientes de aprobación: la de prohibición de ciertos agentes (88/364/CEE), la modificación de la «antigua Marco» (88/642/CEE), la que más tarde se frustraría relativa al benceno y la presentada dos meses antes sobre agentes cancerígenos. La «troika» específica para política social de aquel entonces, Alemania, Grecia y España, que ejercerían sucesivamente la Presidencia del Consejo, se comprometió a acelerar con especial intensidad el ritmo de los trabajos, rompiendo frontalmente

FIGURA 1 ACTA UNICA EUROPEA SUBSECCION III. POLITICA SOCIAL

Artículo 21

El Tratado CEE será completado con las disposiciones siguientes:

«Artículo 118A

1. Los Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito.

2. Para contribuir a la consecución del objetivo previsto en el apartado 1, el Consejo, por mayoría cualificada, a propuesta de la Comisión, en cooperación con el Parlamento Europeo y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.

Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

3. Las disposiciones establecidas en virtud del presente artículo no serán obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cada Estado miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones de trabajo, compatibles con el presente Tratado.

(1) Véase el artículo *La Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Comunidad Europea ante el horizonte de 1993*, publicado en el n.º 75 de *SALUD Y TRABAJO* en 1989, en el que han participado los autores.

(2) En el Consejo Europeo, reunido en Estrasburgo el 8 y 9 de diciembre de 1989, fue adoptada por once Estados miembros y se opuso el Reino Unido.

(3) *Diario Oficial de la comunidad Europea (D.O.C.E.)* n.º C28, de 3.2.1988, pág. 3.

(4) *D.O.C.E.* n.º C28, de 3.2.1988, pág. 1

(5) *D.O.C.E.* n.º C68, de 14.3.1988, pág. 100

FIGURA 2

DIRECTIVAS VIGENTES ANTES DE 1 DE ENERO DE 1993 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

— Directivas 80/836/Euratom y 84/467/Euratom sobre protección sanitaria de la población y los trabajadores contra los peligros relacionados con las radiaciones ionizantes. (*)

— Directivas 77/576/CEE y 79/740/CEE sobre señalización de seguridad en los centros de trabajo. (*)

— Directiva 78/610/CEE sobre protección de la salud de los trabajadores expuestos al **cloruro de vinilo**.

— Directivas 80/1107/CEE y 88/642/CEE sobre protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos. (*)

* Directivas particulares sobre:

— **plomo** y compuestos iónicos (82/605/CEE)

— **amianto** (83/477/CEE) (*)

— **ruido** (86/188/CEE)

— **prohibición** de agentes y/o actividades (88/364/CEE).

— Directivas 82/501/CEE, 87/210/CEE y 88/610/CEE relativas a los riesgos de **accidentes graves** en ciertas actividades industriales.

— Directiva **MARCO** 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

* Directivas particulares sobre:

— lugares de trabajo (89/654/CEE)

— utilización de equipos de trabajo (89/655/CEE)

— utilización de equipos de protección individual (89/656/CEE)

— **manejo manual** de cargas (90/269/CEE)

— **pantallas de visualización** (90/270/CEE)

— **agentes cancerígenos** (90/394/CEE)

(*) Actualmente en revisión. No se consideran aquí las directivas del Mercado Interior que contienen requisitos básicos de seguridad y de salud en la comercialización de productos.

con el lentísimo proceder anterior, que requería unos cuatro años para llegar a la aprobación final.

Lógicamente, la prioridad absoluta fue para la Directiva MARCO, que una vez aprobada al término de la Presidencia española, el 12 de junio de 1989 (6), es la **única** directiva genérica en el ámbito de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. La directiva 80/1107/CEE (7) que hasta entonces se había considerado como «marco» y cuyo campo de aplicación se circunscribía solamente a la

higiene en el trabajo, debe entenderse que en este aspecto queda subordinada a la actual MARCO, junto con las cuatro directivas particulares derivada de ella, sin perjuicio de la vigencia de las disposiciones más rigurosas o específicas que contengan. A este respecto, el Consejo ha invitado a la Comisión a estudiar la coherencia de tales directivas con la Marco y a que le proponga las modificaciones correspondientes en una futura revisión de las mismas.

2. OBJETIVOS

Las directivas anteriores a la Marco tienen en común el establecimiento de objetivos de carácter preventivo respecto a ciertos agentes a los que los trabajadores pueden estar expuestos durante el trabajo. Estas directivas, armonizadoras de condiciones mínimas, se inscribían, tras su aplicación a los cuerpos normativos nacionales, en sistemas de relaciones laborales muy diferentes, en particular en lo que respecta a obligaciones preventivas y protectoras, derechos de los trabajadores, modelos organizativos de prevención y mecanismos de representación de los trabajadores. En definitiva, se producía una **armonización en lo particular**, y se mantenía una **diversidad en lo general**.

Esta situación era inapropiada para afrontar las previsibles consecuencias sobre el nivel de la salud y la seguridad de la eliminación de las barreras comerciales. Ello hacía necesario, por tanto, la formulación de unos **principios comunitarios**, armonizados con carácter mínimo, sobre las medidas preventivas a adoptar para dar cumplimiento al objetivo de promoción de la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. A esta tarea se dedica la Directiva MARCO.

El enfoque de esta norma es eminentemente **preventivo**, acorde con las legislaciones nacionales adoptadas por la mayoría de los Estados miembros en la década de los años setenta. Define un objetivo genérico, no finalista, la protección de la salud en el trabajo, que excede el cumplimiento estricto de los **mínimos de la norma**, imponiendo una obligación complementaria: la necesidad de **mejorar** el medio en el que se trabaja, independientemente del nivel alcanzado (carácter **dinámico**).

(6) D.O.C.E. n° L183, de 29.6.1989, pág. 1. Reproducida íntegramente en SALUD Y TRABAJO n° 74, de julio-agosto de 1989.

(7) SALUD Y TRABAJO, en su número 73, mayo-junio de 1989, publicó una refundición de esta Directiva modificada por la Directiva 88/642/CEE.

Para garantizar este mayor grado de protección, se considera necesario «que los trabajadores y sus representantes estén **informados** de los riesgos para su seguridad y su salud, así como de las medidas necesarias para reducir o suprimir estos riesgos; que es indispensable que puedan **contribuir** con su participación equilibrada a que se tomen las medidas necesarias», (8) que además los empresarios están obligados a informarse de los **progresos técnicos y científicos** en relación a los riesgos en sus centros de trabajo e informar a su vez de ello a los representantes de los trabajadores y que es esencial la **formación** adecuada de los trabajadores y sus representantes.

Este objetivo se reafirma en el propio preámbulo de la Directiva, considerando que esta **mejora** no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico. En consecuencia, a partir de ahora desaparecen de estas directivas los confusos y conflictivos términos con el adjetivo «razonable» («razonablemente posible»). Tampoco se deberá producir, por lo tanto, ningún trato discriminatorio en cuanto al desarrollo de las necesarias medidas preventivas.

La aplicación de esta Directiva debe conducir a los **mismos resultados** en todos los Estados miembros, aunque si bien tienen libertad para determinar los medios, incluido el tipo de sanciones, para alcanzarlos, procurando evitar divergencias que pudieran derivarse de los usos y prácticas nacionales, incluidas las jurisdiccionales. Esto atañe hasta a las pequeñas y medianas empresas, cuyas peculiaridades no deberán afectar a este principio de igualdad. Si bien deberán arbitrarse **medidas de apoyo** para lograr estos niveles de mejora.

Finalmente esta Directiva Marco tiene un efecto **estructurador** para el conjunto del resto de directivas, anteriores y posteriores, en materia de seguridad y de salud en el trabajo: Por su carácter **horizontal** se aplica a cualquier situación, esté o no tratada por alguna disposición específica, imponiendo en cualquier caso unos **mínimos**, que deben **mejorarse**, sin perjuicio de que sean aplicables otras normativas más rigurosas o de la facultad de los Estados para establecer medidas más favorables para la prevención, (9).

La Directiva Marco, pues, determina los princi-

pios y las medidas de carácter general a aplicar **en la empresa**, en lo que concierne a **la seguridad y la salud de los trabajadores**, en todos los aspectos relacionados con el **trabajo**, siendo **responsable** de ello el **empresario** (figura 3).

FIGURA 3

OBJETIVOS DE LA DIRECTIVA MARCO

PROMOVER LA **MEJORA** DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA EMPRESA

- ARMONIZACION DE DISPOSICIONES MINIMAS
- RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO
- PRIORIDAD DE LOS PRINCIPIOS DE PREVENCIÓN
- INFORMACION, PARTICIPACION Y FORMACION DE LOS TRABAJADORES
- ORGANIZACION DE LA ACCION PREVENTIVA EN LA EMPRESA
- DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL (MARCO)
- ESTRUCTURACION DEL CONJUNTO DE DIRECTIVAS (HORIZONTAL)

3. AMBITO DE APLICACION

Las disposiciones de la Directiva se aplican a todos los casos en que exista una relación de prestación de servicios **por cuenta ajena**, con la única exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar. Explícitamente se aplica a cualquier sector de actividad, tanto pública como privada y se extiende hasta los **trabajadores en prácticas** y los **aprendices**, cualquiera que sea el tipo de contrato, —se incluyen los temporales y cedidos—, y el tipo de jornada.

La Directiva, por tanto, considera como trabajador a todos los **funcionarios**, (incluido personal estatutario) sea cual sea el sector de actividad público en el que desempeñe su trabajo, con la única excepción de aquellos casos en que las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas se opongan de manera concluyente, tal como puede ocurrir con las fuerzas armadas o policiales, pero procurando siempre que la seguridad y la salud de

(8) *Préambulo de la Directiva Marco*

(9) *Artículo 1 de la Directiva Marco.*

estos trabajadores quede salvaguardada en la medida de lo posible.

La exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar («empleados de hogar») obedece a que las peculiaridades de estos casos hace extraordinariamente dificultosa la aplicación de la Directiva, y en particular, el control de tal aplicación. No obstante en este colectivo solo se incluyen a las personas empleadas para efectuar trabajos domésticos en una casa particular, pero no a los que realizan trabajos vinculados a una actividad profesional, por ejemplo, liberal o comercial, que se ejerza en dicha casa.

Se aplica a todos los sectores de actividades, públicas o privadas, mencionando expresamente a título indicativo las agrícolas, industriales, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.

4. RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

En consecuencia con el poder empresarial de dirección, el empresario, que la Directiva define (10) como «cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y/o establecimiento» deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Esta responsabilidad del empresario para con la seguridad y la salud en su empresa no estará afectada por las obligaciones específicas de quienes ejerzan funciones de prevención y protección, tanto si son designados por él mismo como si son representantes de los trabajadores elegidos para estas tareas, o las actividades de los servicios externos a los que recurra para desempeñar tales funciones.

La Directiva también subraya que este principio de la responsabilidad del empresario tampoco se verá afectado por las obligaciones que corresponden a los trabajadores en este ámbito.

Sin embargo, el apartado cuarto del artículo quinto de la Directiva faculta a los Estados miembros «para establecer la exclusión o la disminución de la responsabilidad de los empresarios por hechos derivados

de circunstancias que les sean ajenas, anormales e imprevisibles o de acontecimientos excepcionales, cuyas consecuencias no hubieran podido ser evitadas a pesar de toda la diligencia desplegada». El objetivo de esta disposición es contribuir a la solución de problemas jurídicos en los países de Derecho anglosajón, en virtud de ciertas peculiaridades, por lo que en modo alguno debe interpretarse como una cláusula que permita establecer excepciones en materia de protección de la seguridad y de la salud en el trabajo. Tampoco deberá interpretarse el concepto de «acontecimientos excepcionales» expresado en los términos de este apartado, en el sentido de poder apreciar si las medidas deben aplicarse o no, teniendo en cuenta el tiempo, las dificultades y los costes que puedan acarrear.

En todo caso, en virtud de su responsabilidad, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud en el trabajo. Tales medidas incluyen:

- prevención de riesgos
 - información
 - formación
 - organización
 - disposición de medios necesarios,
- debiéndose tener en cuenta el cambio de circunstancias y tendiendo a la mejora del nivel existente (enfoco dinámico). (11).

5. PRINCIPIOS GENERALES DE PREVENCIÓN

La Directiva manifiesta un especial énfasis en la PREVENCIÓN para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo (12).

Cuando exige al empresario que adopte las medidas necesarias para alcanzar este objetivo, añade que las debe aplicar con arreglo a los principios generales de prevención que describe en el segundo apartado del artículo sexto.

Antes, define la prevención en el artículo tercero como «el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos profesionales».

(10) Artículo 3 de la Directiva Marco.

(11) Artículo 6.1. de la Directiva Marco.

(12) Artículo 1.2 de la Directiva Marco.

Tales principios generales de prevención (*figura 4*) promueven la actuación desde la misma **concepción** del proceso productivo. Los riesgos fundamentalmente deben ser **evitados**, y en el caso de no ser posible, serán combatidos en su **origen**. Se **adaptará el trabajo a la persona**. Se **sustituirá** lo peligroso por lo que no lo sea o entrañe un menor riesgo. Se **planificará** la prevención, persiguiendo su **integración** en todos los niveles de actividad, teniendo en cuenta todos los aspectos en un conjunto coherente, desde los técnicos y organizativos hasta los concernientes a las relaciones sociales. En todo caso se antepondrán las medidas de **protección colectiva** a las de protección individual, los trabajadores recibirán las **debidas instrucciones** y se procurará **progresar** hacia mayores niveles de seguridad y de salud, teniendo en cuenta, en particular, la **evolución de la técnica**.

FIGURA 4

PRINCIPIOS GENERALES DE PREVENCIÓN

EVITAR RIESGOS
EVALUAR LOS INEVITABLES
COMBATIRLOS EN EL ORIGEN
ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA
TENER EN CUENTA LA EVOLUCIÓN DE LA TÉCNICA
SUSTITUCIÓN DE LO PELIGROSO
PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN (integrada)
PROTECCIÓN COLECTIVA ANTES QUE INDIVIDUAL
DAR INSTRUCCIONES DEBIDAS A LOS TRABAJADORES

6. OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS

Sin perjuicio de la obligación genérica de adoptar las medidas necesarias, tal como se ha descrito al final del apartado cuarto de este trabajo, la Directiva precisa un conjunto de obligaciones que corresponden al empresario (*figura 5*).

Con carácter general y en función del tipo de actividades de la empresa: (13).

— **Evaluar los riesgos**, incluso en lo referente a elección de equipos y productos químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

FIGURA 5a

OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS

El empresario garantizará la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello adoptará las medidas necesarias:

- incluyendo — prevención de riesgos
 - información
 - formación
 - organización
 - participación y consulta
 - disposición de medios necesarios
- teniendo en cuenta **el cambio de circunstancias**
- tendiendo a la **mejora** del nivel existente.

FIGURA 5b

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

El empresario deberá, en particular:

- Evaluar los riesgos
- Organizar la prevención y el trabajo
- Integrar la prevención:
 - en las actividades de la empresa
 - en todos los niveles
- Tener en cuenta las capacidades de los trabajadores.
- Constituir los servicios de prevención (o concertar externos)
- Adoptar medidas sobre:
 - primeros auxilios
 - lucha contra incendios
 - evacuación y salvamento
 - situaciones de peligro grave e inminente
 - asistencia médica de urgencia
- Disponer documentos actualizados sobre:
 - evaluación de riesgos
 - medidas de prevención y protección
 - relaciones de accidentes de trabajo
 - informes de accidentes de trabajo
- Adoptar medidas de INFORMACIÓN de:
 - los trabajadores y/o sus representantes
 - los trabajadores con funciones de prevención
 - los servicios de prevención
 - las autoridades competentes
- Adoptar medidas para CONSULTA Y PARTICIPACIÓN de:
 - trabajadores y/o representantes
 - servicios de prevención
 - representantes con funciones de prevención
- Adoptar medidas para FORMACIÓN de:
 - trabajadores
 - representantes con funciones de prevención

(13) Artículo de la Directiva.

— Organizar la **prevención** adecuada y el trabajo en orden a un mayor nivel de seguridad y de salud.

— **Integrar** la prevención en:

- el conjunto de actividades de la empresa.
- en todos los niveles jerárquicos.

— Tener en cuenta las **capacidades** de los trabajadores, en materia de seguridad y de salud, al confiarles unas tareas.

— Designar uno o varios **trabajadores para ocuparse de la protección y prevención**, y en su caso, recurrir a personas o servicios externos. (14).

— Adoptar medidas en materia de: (15)

- primeros auxilios
- lucha contra incendios
- evacuación de los trabajadores
- situaciones de peligro grave e inminente

— Organizar las relaciones necesarias con servicios exteriores, en particular, para:

- primeros auxilios
- lucha contra incendios
- salvamento
- asistencia médica de urgencia

— Disponer **documentos actualizados** sobre: (16)

• **evaluación de los riesgos** (incluyendo los referidos a grupos de trabajadores con riesgos especiales).

• **medidas de protección** a adoptar y material de protección a utilizar.

• **relación de accidentes de trabajo** con baja superior a tres días laborales.

• **informes sobre accidentes de trabajo** de sus trabajadores.

En todo caso, el empresario deberá adoptar medidas para:

— **información:** (17)

- de los trabajadores y/o sus representantes.
- de los trabajadores con funciones de prevención y protección.
- de las personas o servicios externos de prevención.
- autoridades competentes.

— **Consulta y participación:** (18)

- de los trabajadores y/o sus representantes.
- de los trabajadores y/o representantes con funciones de prevención.

— **formación:** (19)

- de los trabajadores.
- de los representantes de los trabajadores con funciones de prevención.

7. SERVICIOS DE PROTECCION Y DE PREVENCION

La Directiva establece que sin perjuicio de las obligaciones que le corresponden, el empresario organizará las actividades de prevención y de protección, debiendo designar un **número suficiente** de trabajadores para ocuparse de tales actividades. (14).

Estos trabajadores designados por el empresario:

— deberán tener la **capacidad** necesaria

— dispondrán de los **medios** necesarios

— dispondrán de un **tiempo** apropiado

— **no podrán sufrir un perjuicio** derivado de estas actividades.

En el caso de que no pueda organizar por sí mismo en todo o en parte estas actividades, el empresario deberá recurrir a personas o servicios externos, los cuales tendrán las aptitudes necesarias y dispondrán de medios personales y profesionales suficientes y apropiados.

Cuando las funciones de prevención y protección sean asumidas por varias personas y/o servicios, deberán colaborar cuando sea necesario.

En función del carácter de las actividades y del tamaño de la empresa, el empresario, en el caso de tener las capacidades necesarias, podrá asumir personalmente las actividades de prevención y de protección.

Las condiciones en que se pueda dar este último caso, así como la definición de las capacidades y aptitudes necesarias y el número de personas suficiente para llevar a cabo estas funciones, serán reglamentadas por los Estados miembros.

8. ORGANIZACION DE LOS PRIMEROS AUXILIOS, LUCHA CONTRA INCENDIOS Y EVACUACION

El empresario deberá adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores: (15).

(14) Artículo 6 de la Directiva

(15) Artículo 8 de la Directiva

(16) Artículo 9 de la Directiva

(17) Artículo 10 de la Directiva

(18) Artículo 11 de la Directiva

(19) Artículo 12 de la Directiva.

- según el tamaño y tipo de actividades de la empresa
- teniendo en cuenta otras personas que puedan estar presentes
- organizando las relaciones necesarias con servicios exteriores, incluyendo la asistencia médica de urgencia
- designando a los trabajadores encargados de estas tareas,
 - tendrán la formación apropiada
 - serán suficientes en número
 - dispondrán de los medios necesarios

9. CASOS DE RIESGO GRAVE E INMINENTE

En los casos de riesgo grave e inminente, el empresario deberá (15)

- informar **lo antes posible a todos** los trabajadores que **estén o puedan estar expuestos**, de:
 - dicho riesgo
 - medidas adoptadas o que deberán adoptarse
 - **adoptar medidas y dar instrucciones** que permitan a los trabajadores:
 - interrumpir su actividad
 - ponerse a salvo, abandonando el puesto de trabajo
 - **abstenerse de pedir a los trabajadores** que reanuden su actividad (20) mientras persista tal situación, salvo excepciones justificadas.
 - hacer lo necesario para que todo trabajador que no pueda ponerse en contacto con su superior jerárquico competente, pueda estar en condiciones de adoptar medidas para evitar las consecuencias del peligro. Esta actuación del trabajador no deberá causarle perjuicio alguno salvo que hubiera cometido negligencia grave o fuera injustificada.
- En cualquier caso en que se de esta situación de peligro grave, inminente y que no pueda evitarse, un trabajador que se aleje de su puesto de trabajo no podrá sufrir por ello perjuicio alguno. No obstante, de acuerdo con las normas nacionales e internacionales, deberán tenerse en cuenta al respecto las responsabilidades particulares de determinados trabajadores, como es el caso, por ejemplo, del comandante de una aeronave o del capitán de un na-

vío, que están a cargo en última instancia de las condiciones que permiten garantizar la seguridad de la tripulación y el pasaje.

10. LA INFORMACION DE LOS TRABAJADORES

Para la filosofía que sustenta esta directiva la **información** constituye un instrumento esencial para «garantizar un mayor grado de protección». Así, aparece en los considerandos previos al texto articulado la conveniencia de «desarrollar la información».

Es, por tanto, la obligación específica del empresario de informar a los trabajadores y sus representantes a la que más disposiciones detalladas se le dedica. Y es más, incluso la Comisión está elaborando un proyecto de directiva específica referida a la periodicidad y las diversas clases de información a facilitar.

El artículo 10 **obliga al empresario** a adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores y/o sus representantes **reciban todas las informaciones necesarias** respecto de:

- riesgos para la salud y seguridad
- las medidas y actividades de prevención y protección adoptadas.

todo ello referido a:

- el conjunto de la empresa o centro de trabajo
- cada tipo de puesto o función.

Además, el empresario deberá informar de quienes son los trabajadores, designados por él, encargados de aplicar las medidas referentes a:

- los primeros auxilios
- la lucha contra incendios
- la evacuación de los trabajadores en caso necesario.

Toda esta información deberá facilitarla también a otros empresarios cuando haya trabajadores de éstos que desarrollen una tarea en su propio establecimiento, a fin de que estén los trabajadores en cuestión convenientemente informados.

Para los trabajadores o sus representantes que desempeñen una función de prevención y protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, el empresario deberá **facilitar el acceso** a los documentos en que se refleje:

(20) En la versión española de la Directiva existe una errata, ya que se dice en la letra c) del apartado tercero del artículo octavo «abstenerse de despedir a los trabajadores que reanuden su actividad». El verdadero sentido es el que se expresa en este trabajo.

- las evaluaciones de los riesgos
- las medidas de prevención que deben adoptarse
- el material de protección que haya de utilizarse, si fuera necesario.
- la lista de los accidentes de trabajo acaecidos
- los informes elaborados por la empresa a fin de investigar las causas de los citados accidentes
- las actividades desarrolladas por los servicios de prevención y protección
- las actuaciones de los servicios públicos de inspección y otros organismos competentes en materia de salud y seguridad. (figura 6)

FIGURA 6

INFORMACION A LOS TRABAJADORES

A TODOS:

- SOBRE RIESGOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN
- SOBRE PRIMEROS AUXILIOS, LUCHA CONTRA INCENDIOS, EVALUACION

A LOS TRABAJADORES CON FUNCIONES DE PREVENCIÓN:

- SOBRE EVALUACION DE RIESGOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN
- LISTA E INFORMES SOBRE ACCIDENTES
- INFORMACION DE ACTIVIDADES SST Y DE
 - INSP. TRABAJO
 - ORGANISMOS PUBLICOS DE PREVENCIÓN

11. CONSULTA Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

Al igual que en el caso de la información, la participación de trabajadores y sus representantes aparece en los considerandos de la directiva como una contribución «indispensable» para que se tomen las medidas de protección necesarias.

El nivel mínimo a este respecto es fijado por la directiva por una obligación del empresario: a consultar, y un derecho de los trabajadores y sus representantes: a proponer medidas.

Respecto a la **obligación empresarial de consultar**, ésta se refiere al conjunto de las siguientes decisiones empresariales: (figura 7)

FIGURA 7

CONSULTA Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

CONSULTA
DERECHO A FORMULAR PROPUESTAS
PARTICIPACION EQUILIBRADA

CONSULTAS SOBRE:

- CUALQUIER ACCION CON EFECTOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD
- DESIGNACION DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN
- INFORMACION A LOS TRABAJADORES
- DOCUMENTACION ACTUALIZADA SOBRE:
 - EVALUACION DE RIESGOS
 - MEDIDAS DE PREVENCIÓN
 - RELACION E INFORMES DE ACCIDENTES
- RECURSO A SERVICIOS EXTERNOS DE PREVENCIÓN
- FORMACION

— La designación de los trabajadores que hayan de ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa.

— El contenido de dichas actividades.

— La designación de los trabajadores encargados de aplicar las medidas de primeros auxilios, emergencia y evacuación.

— La evaluación de los riesgos que se deba realizar, las medidas de prevención que sea necesario instaurar, y el material de protección que haya de utilizarse si fuera necesario.

— La confección de la lista de los accidentes de trabajo ocasionados.

— La elaboración de los informes, que haya de redactar para remitir a las autoridades competentes, sobre los accidentes de trabajo que se hayan producido.

— Las medidas adoptadas de comunicación sobre informaciones preventivas con otros empresarios de empresas externas cuyos trabajadores intervengan en su establecimiento.

— Las actuaciones de los servicios de inspección y organismos competentes para la seguridad y la salud.

— El recurso, en su caso, a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa a fin de organizar las actividades de prevención y de protección.

— La concepción y la organización de la formación en materia de seguridad y de salud.

— Sobre cualquier otra acción que prevea adoptar el empresario y que puede tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud.

Sobre todos estos aspectos el empresario deberá **consultar**:

- de forma **previa** a la decisión.
- con **tiempo suficiente**, a fin que los trabajadores y/o sus representantes pueden pronunciarse sobre el objeto de la consulta.

Además del derecho a ser consultados, los trabajadores y/o sus representantes tiene un **derecho de iniciativa**, que se concreta en el derecho a solicitar del empresario que tome las medidas adecuadas, y a formular cuantas propuestas consideren adecuadas para paliar cualquier situación de riesgo.

Los trabajadores y/o sus representantes con una función específica en materia de protección de la salud y seguridad tienen las **garantías** de:

- no sufrir ningún perjuicio a causa del ejercicio de sus respectivas actividades.
- tiempo y medios suficientes para el ejercicio de sus derechos y funciones, sin pérdida de salario.

Asimismo, tienen estos mismos sujetos las **facultades** de:

- recurrir a la autoridad competente si consideran que las medidas adoptadas por el empresario son insuficientes para garantizar la salud y seguridad.
- presentar observaciones durante el desarrollo de las visitas y verificaciones efectuadas por la autoridad competente.

12. FORMACION DE LOS TRABAJADORES

Con respecto a cada uno de sus empleados, el empresario está obligado a garantizar una formación **suficiente y adecuada**, en particular en **forma de instrucciones e informaciones**.

Esta formación **específica en materia de seguridad y de salud** centrada en su puesto de trabajo o función concreta que desempeñe, se debe realizar con **ocasión** de:

- la contratación del trabajador
- un cambio o variación en las funciones asignadas
- la introducción o cambio de un equipo de trabajo
- la introducción de una nueva tecnología.

Además, **deberá adaptarse** a las modificaciones

respecto a los riesgos en la empresa y a la posible aparición de nuevos riesgos; por lo tanto, y siempre que sea necesario, se deberá repetir esa formación periódicamente.

Los **destinatarios** de esta obligación empresarial no son solo los trabajadores de su empresa, sino también aquellos otros pertenecientes a **empresas exteriores** que intervengan en su establecimiento, en lo que respecta a los riesgos durante su actividad en la empresa.

En el caso de los representantes de los trabajadores con función específica de salud y seguridad, la formación que se les imparta deberá ser **adecuada** a la naturaleza de las funciones que desempeñen.

La formación será:

- gratuita para los trabajadores y representantes
- impartida durante el tiempo de trabajo.

13. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Son dos las obligaciones genéricas que en materia de prevención se les impone a los trabajadores: el deber de autoprotección y el de cooperación con el empresario. (21)

Respecto al **deber de autoprotección**, supone velar por su propia seguridad y por la de terceros que pueden verse afectados por sus acciones u omisiones.

El alcance de este deber está modulado por:

- las **posibilidades** y medios técnicos que prevea el empresario.
- la cantidad y calidad de la **formación e instrucciones** que le suministre el empresario.

El otro deber, el de **cooperación**, se detalla en los siguientes puntos:

— obligación de **utilizar correctamente** equipos, máquinas, sustancias, dispositivos de seguridad y equipos de protección.

— obligación **de contribuir** a que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros, informando de las situaciones que a su juicio supongan un riesgo, así como en el cumplimiento de las exigencias impuestas por la autoridad competente.

Al igual que respecto al deber de autoprotección, el cumplimiento de estas obligaciones se efectuará de acuerdo con la formación y las instrucciones recibidas del empresario.

(21) Artículo 13 de la Directiva.

— Sobre cualquier otra acción que prevea adoptar el empresario y que puede tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud.

Sobre todos estos aspectos el empresario deberá **consultar**:

- de forma **previa** a la decisión.
- con **tiempo suficiente**, a fin que los trabajadores y/o sus representantes puedan pronunciarse sobre el objeto de la consulta.

Además del derecho a ser consultados, los trabajadores y/o sus representantes tiene un **derecho de iniciativa**, que se concreta en el derecho a solicitar del empresario que tome las medidas adecuadas, y a formular cuantas propuestas consideren adecuadas para paliar cualquier situación de riesgo.

Los trabajadores y/o sus representantes con una función específica en materia de protección de la salud y seguridad tienen las **garantías** de:

- no sufrir ningún perjuicio a causa del ejercicio de sus respectivas actividades.
- tiempo y medios suficientes para el ejercicio de sus derechos y funciones, sin pérdida de salario.

Asimismo, tienen estos mismos sujetos las **facultades** de:

- recurrir a la autoridad competente si consideran que las medidas adoptadas por el empresario son insuficientes para garantizar la salud y seguridad.
- presentar observaciones durante el desarrollo de las visitas y verificaciones efectuadas por la autoridad competente.

12. FORMACION DE LOS TRABAJADORES

Con respecto a cada uno de sus empleados, el empresario está obligado a garantizar una formación **suficiente y adecuada**, en particular en **forma de instrucciones e informaciones**.

Esta formación **específica en materia de seguridad y de salud** centrada en su puesto de trabajo o función concreta que desempeñe, se debe realizar con **ocasión** de:

- la contratación del trabajador
- un cambio o variación en las funciones asignadas
- la introducción o cambio de un equipo de trabajo
- la introducción de una nueva tecnología.

Además, **deberá adaptarse** a las modificaciones

respecto a los riesgos en la empresa y a la posible aparición de nuevos riesgos; por lo tanto, y siempre que sea necesario, se deberá repetir esa formación periódicamente.

Los **destinatarios** de esta obligación empresarial no son solo los trabajadores de su empresa, sino también aquellos otros pertenecientes a **empresas exteriores** que intervengan en su establecimiento, en lo que respecta a los riesgos durante su actividad en la empresa.

En el caso de los representantes de los trabajadores con función específica de salud y seguridad, la formación que se les imparta deberá ser **adecuada** a la naturaleza de las funciones que desempeñen.

La formación será:

- gratuita para los trabajadores y representantes
- impartida durante el tiempo de trabajo.

13. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Son dos las obligaciones genéricas que en materia de prevención se les impone a los trabajadores: el deber de autoprotección y el de cooperación con el empresario. (21)

Respecto al **deber de autoprotección**, supone velar por su propia seguridad y por la de terceros que pueden verse afectados por sus acciones u omisiones.

El alcance de este deber está modulado por:

- las **posibilidades** y medios técnicos que prevea el empresario.
- la cantidad y calidad de la **formación e instrucciones** que le suministre el empresario.

El otro deber, el de **cooperación**, se detalla en los siguientes puntos:

— obligación de **utilizar correctamente** equipos, máquinas, sustancias, dispositivos de seguridad y equipos de protección.

— obligación de **contribuir** a que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros, informando de las situaciones que a su juicio supongan un riesgo, así como en el cumplimiento de las exigencias impuestas por la autoridad competente.

Al igual que respecto al deber de autoprotección, el cumplimiento de estas obligaciones se efectuará de acuerdo con la formación y las instrucciones recibidas del empresario.

(21) Artículo 13 de la Directiva.

14. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Cada una de las obligaciones empresariales señaladas anteriormente constituyen otros tantos derechos de los trabajadores y/o representantes hacia los cuales se destinan.

Pero además, los trabajadores están asistidos de otro derecho cuyo deudor no tiene que ser necesariamente el empresario. Se trata del derecho a una adecuada **vigilancia de la salud en función de los riesgos relativos a su salud y seguridad**. La Directiva posibilita que esta actividad pueda ser facilitada por los sistemas nacionales de salud. (22).

En cualquiera de las opciones que el Estado miembro determine, la vigilancia de la salud deberá cumplir tres requisitos:

- ser específica en función de los riesgos a que están expuestos.
- repetirse periódicamente (a intervalos regulares).
- ser voluntaria: «sólo si el trabajador así lo desease».

15. PREVENCIÓN DIRIGIDA A TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A RIESGOS

La Directiva, en virtud del principio de igualdad de nivel o grado de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, exige que aquellos que estén expuestos a riesgos por especial sensibilidad deberán ser protegidos específicamente.

Por lo tanto no solo hay que tomar las medidas que hasta aquí se han descrito, sino que **además**, si algún trabajador en virtud de su **estado o situación biológica** particular, pueda estar expuesto a un riesgo adicional o aumentado con ocasión de su trabajo, deberán tomarse las medidas adicionales específicas para dicha situación particular y riesgo.

Estos grupos expuestos a riesgos, contemplados en el artículo decimoquinto, son entre otros: mujeres embarazadas madres en período de lactancia, minusválidos, personas con una especial susceptibilidad, etc.

Se deberá evitar en todo caso, cualquier discriminación por razón de sexo e imponer trabas a la plena integración de los minusválidos.

(22) Artículo 14 de la Directiva.

16. COORDINACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA EN LOS CASOS DE CONCURRENCIA DE VARIAS EMPRESAS EN UN MISMO LUGAR DE TRABAJO

En el caso de que en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, se añade a las obligaciones de los empresarios expresadas con carácter general, la de **cooperar** en la aplicación de las disposiciones en materia de seguridad y de salud, la de **coordinarse** para la protección y prevención de riesgos, **informarse mutuamente e informar** a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes.

En todo caso, el empresario titular de la empresa o establecimiento deberá suministrar a los empresarios de trabajadores externos que intervengan en la suya, la **información** adecuada a los riesgos y a las medidas de protección y prevención, así como de la designación de trabajadores encargados de los primeros auxilios, la lucha contra incendios y la evacuación. Esta información será destinada a los trabajadores de tales empresas.

También el empresario titular deberá garantizar que los trabajadores de empresas exteriores que trabajen en la suya, hayan recibido las instrucciones relativas a los riesgos durante su actividad en ella.

17. DIRECTIVAS PARTICULARES

La Directiva prevé la adopción de directivas particulares derivadas relativas a disposiciones mínimas de seguridad y salud en determinados ámbitos y sectores específicos. A este conjunto de directivas se aplicarán plenamente las disposiciones de la Marco, sin perjuicio de las más rigurosas o específicas contenidas en ellas.

En la actualidad se ha aprobado por el Consejo seis directivas particulares sobre: (*figura 2*)

- lugares de trabajo (locales, centros, etc.)
- utilización de equipos de trabajo (maquinaria, instalaciones, etc.)
- utilización de equipos de protección individual
- manejo manual de cargas
- pantallas de visualización de datos
- agentes cancerígenos.

En el Consejo previsto para noviembre probablemente se aprobará la relativa a agentes biológicos.

La Comisión está elaborando los siguientes proyectos de directivas sobre seguridad y salud en el trabajo:

- obras de construcción (temporales y móviles)
- trabajadores temporales
- mujeres embarazadas
- minas
- plataformas petrolíferas
- buques
- información
- agricultura.

18. MODIFICACION DE LAS DIRECTIVAS

Dado el carácter dinámico de la Directiva, en particular, por promover la **mejora** de las condiciones de trabajo, la misma prevé su modificación y la de las particulares por el Consejo a propuesta de la Comisión.

También se prevé la adaptación al progreso en los aspectos puramente técnicos de estas directivas por la propia Comisión, mediante un procedimiento descrito en el artículo decimoséptimo, que entre otras cuestiones, crea un Comité formado por representantes de los Estados miembros que la asistirá para su adopción.

19. OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS Y ENTRADA EN VIGOR

Los Estados, como en cualquier otro caso relativo a una directiva, están obligados a trasponer en su Derecho interno las disposiciones de esta Directiva Marco, mediante los actos legislativos, reglamentarios y administrativos necesarios para conseguir los objetivos y obtener los resultados que fija en su texto. (23)

El plazo fijado como límite para la entrada en vigor de tales disposiciones de los Estados es el 31 de diciembre de 1992.

También los Estados deben remitir los textos correspondientes a la Comisión, que deberá estudiarlos para comprobar que cumplen con lo dispuesto en la Directiva, y en su caso, exigirá que se introduzcan las correcciones o añadidos convenientes, para que la trasposición sea plena.

No obstante, la Directiva deja en libertad a los Estados para que determinadas medidas sean adoptadas conforme a sus usos y costumbres.

En particular, se exige a los Estados (artículo cuarto) que adopten las disposiciones necesarias para que el colectivo al que se aplica la Directiva (empresarios, trabajadores y sus representantes) estén sujetos a las disposiciones jurídicas correspondientes a su trasposición. Más concretamente, además, deberán garantizar un **control y vigilancia adecuados**.

20. TRASPOSICION AL DERECHO INTERNO ESPAÑOL

Dado que la Directiva establece un conjunto de disposiciones que constituyen de hecho un marco integral de derechos y deberes en la relación laboral respecto a la materia de protección de la salud y la seguridad, su aplicación al derecho nacional supondrá, sin duda, la revisión de numerosas normas de distinto rango, sin por ello derogar disposiciones vigentes que supongan una mayor protección que el «nivel básico» fijado por el texto de la Directiva (artículo 1.3).

La trasposición no debe suponer un mero añadido, o sustitución de unas disposiciones por otras. Se trata, en este caso más bien, de una interpretación de cada una de las disposiciones de la directiva de manera que se integren de una forma «coherente» con el resto del ordenamiento jurídico en esta materia.

Consciente de ello y dada la diversidad de sistemas de relaciones laborales en los países de la CE, la Directiva hace en algunos casos remisión a la **conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales** para cuando el Estado ponga en vigor las disposiciones que den cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva.

Esto es lo que deberá hacerse a fin de detallar las medidas que el empresario obligatoriamente debe tomar para facilitar información respecto a riesgos y medidas preventivas tanto a trabajadores y sus representantes que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y la salud, como a los empresarios de los trabajadores de otras empresas que intervengan en su establecimiento (artículos 10.1 y 2).

Lo mismo habrá de hacerse para determinar el gra-

(23) Artículo 18 de la Directiva.

do y las **formas** de participación de los trabajadores, ya que la Directiva tan solo establece el requisito de que ésta sea **equilibrada** (art. 11.2), al igual que con las medidas de recurso a la autoridad competente por parte de trabajadores y/o sus representantes (artículo 11.6).

La misma necesidad de detallar las disposiciones nacionales se da en el caso de establecer las medidas que garanticen una adecuada vigilancia de la salud del trabajador en relación a los riesgos a que está expuesto (artículo 14.1).

En otros casos, la Directiva hace **dejaición a los Estados miembros**, de la determinación de los medios a fin de dar cumplimiento a los objetivos señalados. Este es el caso respecto a las obligaciones que los Estados deban asumir, más allá de la transcrip-

ción al derecho nacional, a fin de garantizar la efectiva aplicación de la Directiva (artículo 4.1.) Si bien, se detallan algunas de las obligaciones que ello supone, por ejemplo instaurar un **control y una vigilancia adecuados** (artículo 4.2).

Lo mismo ocurre en lo referente a establecer los requisitos respecto a capacidad, competencia y dotación numérica de las personas o servicios encargados de la protección y prevención (artículo 7), y en cuanto a las obligaciones específicas de los empresarios para la elaboración de documentos relativos a las evaluaciones de riesgos, medidas preventivas y daños ocurridos en la empresa (artículo 9.2), cuyo **grado de exigencia** deberá ser determinado en función del carácter de las actividades y del tamaño de las empresas.