

---

# NOTICIAS DESDE EL DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

---

## JÓVENES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS: POCO TRABAJO Y MUCHAS RESTRICCIONES

Uno de los aspectos característicos –y más negativos– de nuestro mercado laboral es la elevada tasa de paro juvenil, que según la última Encuesta de Población Activa (4º trimestre de 2014) se eleva en Cataluña al 46%, duplicando la media de la Unión Europea.

Este problema, aparte de las razones coyunturales relacionadas con la crisis económica, se puede decir que es estructural en Cataluña y España, con tasas de paro juvenil históricamente muy superiores a las de los países de nuestro entorno. Todo ello hace necesario introducir cambios en la formación de los jóvenes que les permitan superar dos de los principales obstáculos para su integración en el mercado de trabajo: la poca correspondencia entre la formación que reciben y la realidad laboral que hay en las empresas, y la falta de experiencia, un aspecto que a menudo las empresas invocan para no contratar trabajadores jóvenes, o para hacerlo en condiciones precarias.

En la búsqueda de soluciones para combatir el paro juvenil tanto la administración laboral como la educativa consideran que la realización de prácticas en empresas en el itinerario formativo de los alumnos de formación profesional –con un peso mucho más importante del que han tenido hasta ahora en el itinerario formativo– es fundamental para combatir las barreras de entrada que los jóvenes se encuentran en el mercado laboral. Se considera que la llamada formación profesional dual, que alterna la formación en el centro educativo y en la empresa, y que funciona con muy buenos resultados en otros países como Alemania, puede contribuir a mejorar la inserción laboral de los jóvenes y también la competitividad de las empresas catalanas.

### Proteger los jóvenes sin intimidar a los empresarios

Ahora bien, los esfuerzos para implantar la formación profesional dual en Cataluña están encontrando un obstáculo importante en la normativa de prevención de riesgos laborales en relación con los jóvenes menores de edad. De hecho la administración educativa, en la búsqueda de empresas que quieran acoger estudiantes en prácticas en el marco de la formación profesional dual, a menudo se encuentra con una negativa de los empresarios fundamentada en el temor de que, con la ley en la mano, cualquier incidente que pueda ocurrir con un trabajador menor o un

menor en prácticas conlleve sanciones o responsabilidades civiles y, en su caso, incluso penales. Al final, muchas empresas prefieren “no complicarse la vida”, y esto puede hacer embarrancar el proyecto de reforma de la formación profesional en nuestro país.

Más allá de invocar el compromiso de todos con la educación de los jóvenes y su integración social y laboral, hay que analizar con objetividad si el marco normativo vigente ofrece suficientes garantías tanto a los empresarios que acogen alumnos en prácticas en sus centros de trabajo como a los propios alumnos, en relación con su seguridad y salud. Y la respuesta es que no.

### Una normativa obsoleta

En materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores menores en España la norma fundamental es el artículo 27 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (LPRL). Este artículo se refiere específicamente a los trabajadores de entre 16 y 18 años, dado que por debajo de los 16 años el trabajo está prohibido, a excepción de los menores que participan en espectáculos públicos con una autorización expresa por parte de la autoridad laboral.

Los criterios recogidos para la especial protección de los trabajadores menores en el apartado primero del artículo 27 son bastante razonables, pero el problema radica en el apartado segundo, que encomienda al Gobierno del Estado el establecimiento de limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos. Aún hoy, cerca de veinte años después de la aprobación de la Ley de prevención de riesgos laborales, no se ha cumplido con este encargo que hace la misma LPRL, por lo que sigue vigente el Decreto de 26 de julio de 1957 que establece las actividades prohibidas a los menores de edad.

La vigencia de este decreto de los años 50 choca frontalmente con uno de los criterios básicos de la regulación en materia de prevención de riesgos laborales, que es que ésta debe adaptarse a los avances tanto científicos como tecnológicos, así como a los sociales.

Así, el progreso del conocimiento científico puede llevar a detectar que una sustancia o un procedimiento considerados inocuos hasta entonces realmente tienen efectos perjudiciales para la salud. También puede pasar, a la inversa, que se determine que una sustancia o procedimiento no tiene

los efectos perjudiciales que se le habían atribuido erróneamente o de forma cautelar en un principio.

Por otra parte, el desarrollo técnico y tecnológico, así como la modernización en la organización del trabajo, pueden hacer que tareas que hace siete décadas, con los equipos y las técnicas aplicadas en ese momento, fueran muy penosas o peligrosas, hoy en día, con los procedimientos y maquinaria adecuados, se puedan hacer de forma segura e incluso cómoda.

### Consenso técnico, científico y social

Por tanto, es necesario abordar una reforma de la legislación en materia de trabajo de menores, con serenidad y cuidado, teniendo en cuenta no sólo el consenso científico y técnico, al que hemos hecho mención, sino también al consenso social. Un buen ejemplo de la importancia del consenso social lo ofrece la evolución de la normativa en materia de protección de las mujeres frente a los riesgos laborales.

El mismo Decreto de 1957 que todavía establece las actividades prohibidas a los menores incorporaba también una relación de actividades prohibidas a las mujeres. Pues bien, la parte referida a las mujeres está derogada desde hace décadas, porque la exclusión de las mujeres, por norma, de actividades como la minería, además de no tener un fundamento científico, tal vez tenía una explicación sociológica los años 50, pero no en la actualidad, donde la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral es un valor fundamental de las sociedades avanzadas. El resultado es que hoy en día sólo hay medidas preventivas específicas para las mujeres en relación con la reproducción, pero no con el hecho de ser mujeres en sí mismo.

Un mismo análisis, por ejemplo, se podría hacer en relación con la prohibición de realizar trabajo nocturno para los trabajadores menores, recogida en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores. Habría que analizar, por un lado, cuál es el efecto para la salud y el desarrollo de los jóvenes de entre 16 y 18 años de trabajar de noche y dormir de día –incluso se podría dar el caso de que les sea menos perjudicial que para las personas mayores–, pero también sería necesario asegurar que la mayoría de la sociedad acepta que los menores de entre 16 y 18 años puedan trabajar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Una buena regulación es aquella que tiene en cuenta los datos objetivos, pero también la visión que tiene la sociedad sobre una determinada cuestión, porque si no se convierte en una norma de muy difícil aplicación.

Un aspecto que también se podría abordar, tal vez de manera más inmediata, habida cuenta de que la revisión de las actividades prohibidas a menores puede ser un proceso largo, sería la transposición de normas comunitarias que permiten exceptuar normas sobre trabajo de menores cuando se realiza en el marco de la formación profesional.

Así, el Estado español ha optado por no incorporar al ordenamiento estatal el contenido de los artículos 4.2 y 7.3 de la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994.

El artículo 4.2 de la citada Directiva permite a los Estados miembros que la prohibición del trabajo de menores no se aplique a aquellos que tengan 14 o más años y trabajen en el marco de un régimen de formación en alternancia o prácticas en empresas, siempre que este trabajo se realice conforme a las condiciones prescritas por la autoridad competente.

Por su parte, el artículo 7.3 permite a los Estados exceptuar la prohibición a los menores de trabajar en ciertas actividades, cuando éstas sean imprescindibles para su formación profesional, con la condición de que se garantice la protección de su seguridad y salud, confiando el control y la vigilancia de la ejecución de estos trabajos a una persona competente, y garantizando la protección de la seguridad y la salud del menor.

Finalmente, una nueva regulación en materia de trabajo de menores debería prever su revisión periódica a intervalos regulares y adecuados, para evitar precisamente que en el futuro pase lo mismo que ahora, cuando nos encontramos con una regulación adaptada a los conocimientos, la técnica y los valores propios de hace setenta años.

### Empezar a trabajar

El Marco Estratégico Catalán de Seguridad y Salud Laboral 2015-2020 fija entre sus objetivos desarrollar acciones encaminadas a fomentar la actualización de la normativa en materia de protección de los menores en el ámbito laboral, por las razones expuestas. Ahora bien, la legislación en la materia es competencia estatal, por lo que hay que empezar por tratar de crear un consenso técnico y social que lleve a que el legislador sienta la necesidad de poner manos a la obra. Este artículo, sin ir más lejos, es una aportación a este objetivo.

Ciertamente, elaborar normas es una de las tareas más delicadas y difíciles en toda sociedad, porque hay que lograr un equilibrio de intereses que es muy delicado y, además, cambiante a lo largo del tiempo. Así, el interés de los jóvenes y de toda la sociedad es, evidentemente, tener garantizada la protección de su seguridad y salud, pero cuando esta regulación queda obsoleta y es excesivamente restrictiva termina por ser discriminatoria, ya que les impide acceder a una formación de calidad. Una formación que les permita integrarse en el mercado laboral de manera más fácil que ahora.

Mantener la regulación actual, que de tanto querer proteger a los jóvenes les impide formarse mejor, es claramente contraproducente: nuestros jóvenes no sufrirán accidentes, de acuerdo, pero tampoco aprenderán a trabajar y tendrán más difícil encontrar un trabajo, y no olvidemos que el trabajo también es un determinante positivo muy potente de la salud de las personas. Las empresas, por su parte, tendrán más problemas para encontrar personal bien preparado.

Nuestro objetivo no debe ser cerrar los jóvenes en una burbuja de cristal, sino facilitar su crecimiento a todos los niveles para que puedan encarar su vida, también la profesional, en las mejores condiciones.

### UNA PREGUNTA FRECUENTE

**¿Qué obligaciones se asumen, desde el punto de vista de la prevención de riesgos, en una estancia formativa dual en centros de trabajo?**

Las obligaciones a asumir por las empresas varían en función de cuál sea la modalidad de estancia del aprendiz en la empresa en el ámbito de la formación dual.

En caso de tratarse de una estancia dual con contrato laboral (cualquier tipo), las obligaciones son las mismas que para cualquier otro trabajador de la empresa, tanto en lo referente a la notificación de los accidentes de trabajo, como en cuanto a la formación e información en materia de seguridad y salud laboral, las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, la obligación de proporcionarles equipos y medios de protección y, en general, el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. En caso de que el alumno/trabajador sea menor de edad, la empresa ha de aplicar las previsiones específicas que contiene la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales en relación con los menores de 18 años.

Es diferente el caso en que la estancia dual sea estrictamente académica y no laboral, es decir, con beca. A pesar de que determinadas normas (Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, que desarrolla lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto) han establecido la obligación de dar de alta al aprendiz y cotizar por él en el Régimen General de la Seguridad Social, ello no implica que les sea de aplicación, en general, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

La asimilación del aprendiz becario con los trabajadores por cuenta ajena se hace sólo en relación con su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. La entidad u organismo que acoge el aprendiz tendrá la condición de empresario a efectos exclusivamente de lo previsto en el Real Decreto citado (art. 5).

Asimismo, cabe recordar que cualquier persona que acceda a un centro de trabajo debe hacerlo en condiciones de seguridad, ya que el hecho de no estar obligado por la normativa laboral no significa que la actividad del aprendiz esté exenta de riesgos y puede haber responsabilidades en otros ámbitos (por ejemplo, responsabilidad civil). Además, es conveniente que las empresas evalúen la interacción entre las tareas que realicen los estudiantes/becarios y los trabajadores de la empresa de adscripción.

# NOTÍCIES DES DEL DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

## JOVES I PREVENCIÓ DE RISCOS: ENTRE POC (TREBALL) I MASSA (RESTRICCIONS)

Un dels aspectes característics –i més negatius– del nostre mercat laboral és l'elevada taxa d'atur juvenil, que segons la darrera Enquesta de Població Activa (4rt trimestre de 2014) s'eleva a Catalunya al 46%, doblant la mitjana de la Unió Europea.

Aquest problema, a banda de les raons conjunturals relacionades amb la crisi econòmica, es pot dir que és estructural a Catalunya i Espanya, amb taxes d'atur juvenil històricament molt superiors a les dels països del nostre entorn. Tot plegat fa necessari introduir canvis a la formació dels joves que els permetin superar dos dels principals obstacles per a la seva integració en el mercat de treball: la poca correspondència entre la formació que reben i la realitat laboral que hi ha a les empreses, i la manca d'experiència, un aspecte que molt sovint les empreses invoquen per no contractar treballadors joves, o per fer-ho en condicions precàries.

En la recerca de solucions per combatre l'atur juvenil tant l'administració laboral com la educativa consideren que la realització de pràctiques en empreses en l'itinerari formatiu dels alumnes de formació professional –amb un pes molt més important del que ha tingut fins ara en l'itinerari formatiu– és fonamental per combatre les barreres d'entrada que els joves es troben al mercat laboral. Es considera que l'anomenada formació professional dual, que alterna la formació al centre educatiu i a l'empresa, i que funciona amb molt bons resultats a d'altres països, com Alemanya, pot contribuir a millorar la inserció laboral dels joves i també la competitivitat de les empreses catalanes.

### Protegir els joves sense intimidar els empresaris

Ara bé, els esforços per implantar la formació professional dual a Catalunya estan trobant un obstacle important en la normativa de prevenció de riscos laborals en relació amb els joves menors d'edat. De fet l'administració educativa, en la cerca d'empreses que vulguin acollir estudiants en pràctiques en el marc de la formació professional dual, sovint es troba amb una negativa dels empresaris fonamentada en el temor que, amb la llei a la mà, qualsevol incident que pugui ocórrer amb un treballador menor o un menor en pràctiques comporti sancions o responsabilitats civils i, en

el seu cas, fins i tot penals. Al final, moltes empreses s'estimen més “no complicar-se la vida”, i això pot fer embarrancar el projecte de reforma de la formació professional al nostre país.

Més enllà d'invocar el compromís de tots amb l'educació dels joves i la seva integració social i laboral, cal analitzar amb objectivitat si el marc normatiu vigent ofereix prou garanties tant als empresaris que acollin alumnes en pràctiques als seus centres de treball com als mateixos alumnes, en relació amb la seva seguretat i salut. I la resposta és que no.

### Una normativa obsoleta

En matèria de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors menors a Espanya la norma fonamental és l'article 27 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals (LPRL). Aquest article es refereix específicament als treballadors d'entre 16 i 18 anys, atès que per sota dels 16 anys el treball està prohibit, a excepció dels menors que participen en espectacles públics amb una autorització expressa per part de l'autoritat laboral.

Els criteris recollits per a l'especial protecció dels treballadors menors a l'apartat primer de l'article 27 són prou raonables, però el problema rau a l'apartat segon, que encomana al Govern de l'Estat l'establiment de limitacions a la contractació de joves menors de 18 anys en treballs que presentin riscos específics. Encara avui, prop de vint anys després de l'aprovació de la Llei de prevenció de riscos laborals, no s'ha complert amb aquest encàrrec que fa la mateixa LPRL, de manera que continua vigent el Decret de 26 de juliol de 1957 que estableix les activitats prohibides als menors d'edat.

La vigència d'aquest decret dels anys 50 xoca frontalment amb un dels criteris bàsics de la regulació en matèria de prevenció de riscos laborals, que és que aquesta ha d'adaptar-se als avenços tant científics com tecnològics, així com als socials.

Així, el progrés del coneixement científic pot portar a detectar que una substància o un procediment considerats innocuos fins aleshores realment tenen efectes perjudicials per a la salut. També pot passar, a la inversa, que es determini que una substància procediment no té els efectes perjudicials que se li havien atribuït erròniament o de forma cautelar en un principi.

D'altra banda, el desenvolupament tècnic i tecnològic, així com la modernització en la organització del treball, pot fer que tasques que fa set dècades, amb els equips i les tècniques aplicades en aquell moment fossin molt penoses o perilloses, avui en dia, amb els procediments i maquinària adequats, es puguin fer de manera segura i fins i tot còmode.

### Consens tècnic, científic i social

Per tant, és fa necessari abordar una reforma de la legislació en matèria de treball de menors, amb serenitat i cura, tenint en compte no només el consens científic i tècnic, al que hem fet esment, sinó també al consens social. Un bon exemple de la importància del consens social l'ofereix l'evolució de la normativa en matèria de protecció de les dones davant els riscos laborals.

El mateix Decret de 1957 que encara estableix les activitats prohibides als menors incorporava també una relació d'activitats prohibides a les dones. Doncs bé, la part referida a les dones està derogada des de fa dècades, perquè l'exclusió de les dones, per norma, d'activitats com la mineria, a banda de no tenir un fonament científic, potser tenia una explicació sociològica als anys 50, però no en l'actualitat, on la igualtat entre homes i dones en el món laboral és un valor fonamental de les societats avançades. El resultat és que avui en dia només hi ha mesures preventives específiques per a les dones en relació amb la reproducció, però no amb el fet de ser dones en sí mateix.

Una mateixa anàlisi, per exemple, es podria fer en relació amb la prohibició de realitzar treball nocturn per als treballadors menors, recollida a l'article 6 de l'Estatut dels Treballadors. Caldria analitzar, d'una banda, quin és l'efecte per a la salut i el desenvolupament dels joves d'entre 16 i 18 anys de treballar de nit i dormir de dia –fins i tot es podria donar el cas que els hi sigui menys perjudicial que per a les persones més grans–, però també seria necessari assegurar que la majoria de la societat accepta que els menors d'entre 16 i 18 anys puguin treballar entre les 10 de la nit i les 6 del matí. Una bona regulació és aquella que té en compte les dades objectives, però també la visió que té la societat sobre una determinada qüestió, perquè si no esdevé de molt difícil aplicació.

Un aspecte que també es podria abordar, potser de manera més immediata, perquè la revisió de les activitats prohibides a menors pot ser un procés llarg, seria la transposició de normes comunitàries que permeten exceptuar normes sobre treball de menors quan es realitza en el marc de la formació professional.

Així, l'Estat espanyol ha optat per no incorporar a l'ordenament estatal el contingut dels articles 4.2 i 7.3 de la Directiva 94/33/CE, del Consell, de 22 de juny de 1994.

L'article 4.2 d'aquesta Directiva habilita als Estats membres a fer que la prohibició del treball de menors no s'apli-

qui a aquells que tinguin 14 o més anys i treballin en el marc d'un règim de formació en alternança o pràctiques en empreses, sempre que aquest treball estigui realitzat conforme a les condicions prescrites per l'autoritat competent.

Per la seva banda, l'article 7.3 permet als Estats exceptuar la prohibició als menors de treballar en certes activitats, quan aquestes siguin imprescindibles per a la seva formació professional, amb la condició que es garanteixi la protecció de la seva seguretat i salut, confiant el control i la vigilància de l'execució d'aquests treballs a una persona competent, i garantint la protecció de la seguretat i la salut del menor.

Finalment, una nova regulació en matèria de treball de menors, hauria de preveure la seva revisió periòdica a intervals regulars i adequats, per evitar precisament que en el futur passi el mateix que ara, quan ens trobem amb una regulació adaptada als coneixements, la tècnica i els valors propis de fa setanta anys.

### Començar a treballar

El Marc Estratègic Català de Seguretat i Salut Laboral 2015-2020 es fixa entre els seus objectius desenvolupar accions encaminades a fomentar l'actualització de la normativa actual en matèria de protecció dels menors en l'àmbit laboral, per les raons exposades. Ara bé, la legislació en la matèria és competència estatal, de manera que s'ha de començar per mirar de crear un consens tècnic i social que porti a què el legislador senti la necessitat de posar fil a l'agulla. Aquest article, sense anar més lluny, és una aportació a aquest objectiu.

Certament, elaborar normes és una de les tasques més delicades i difícils en tota societat, perquè cal aconseguir un equilibri d'interessos que és molt delicat i, a més, canviant al llarg del temps. Així, l'interès dels joves i de tota la societat és, evidentment, tenir garantida la protecció de la seva seguretat i salut, però quan aquesta regulació queda obsoleta i és excessivament restrictiva acaba per ser discriminatòria, ja que els impedeix accedir a una formació de qualitat. Una formació que els permeti integrar-se al mercat laboral de manera més fàcil que no pas ara.

Mantenir la regulació actual, que de tant voler protegir els joves, els impedeix formar-se millor, és clarament contraproduent: els nostres joves no patiran accidents, d'acord, però tampoc aprendran a treballar i tindran més difícil trobar una feina i no oblidem que el treball també és un determinant positiu molt potent de la salut de les persones. Les empreses, per la seva banda, tindran més problemes per trobar personal ben preparat. El nostre objectiu no ha de ser tancar els joves en una bombolla de vidre, sinó facilitar el seu creixement a tots els nivells per tal que puguin encarar la seva vida, també la professional, en les millors condicions.

## UNA PREGUNTA FREQUENT

### **Quines obligacions s'assumeixen, des del punt de vista de la prevenció de riscos, en una estada formativa dual en centres de treball?**

Les obligacions a assumir per les empreses varien en funció de quina sigui la modalitat d'estada de l'aprenent a l'empresa en l'àmbit de la formació dual.

En cas de tractar-se d'una estada dual amb contracte laboral (qualsevol tipus), les obligacions són les mateixes que per a qualsevol altre treballador de l'empresa, tant pel que fa a la notificació dels accidents de treball, com pel que fa a la formació i informació en matèria de seguretat i salut laboral, les avaluacions de riscos dels llocs de treball, l'obligació de proporcionar-los equips i mitjans de protecció i, en general, el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals. En cas que l'alumne/treballador sigui menor d'edat, l'empresa ha d'aplicar les previsions específiques que conté la normativa laboral i de prevenció de riscos laborals en relació amb els menors de 18 anys.

És diferent el cas en què l'estada dual sigui estrictament acadèmica i no laboral, és a dir, amb beca. Malgrat que de-

terminades normes (Reial decret 1493/2011, de 24 d'octubre, en desenvolupament d'allò previst a la disposició addicional tercera de la Llei 27/2011, d'1 d'agost) han establert l'obligació de donar d'alta l'aprenent i cotitzar per ell en el Règim General de la Seguretat Social, això no implica que els hi sigui d'aplicació, en general, la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'assimilació de l'aprenent becari amb els treballadors per compte aliena es fa tan sols en relació amb la seva inclusió en el Règim General de la Seguretat Social. L'entitat o organisme que acull l'aprenent tindrà la condició d'empresari a efectes exclusivament d'allò previst en el Reial decret citat (art. 5).

Així mateix, cal recordar que qualsevol persona que accedeixi a un centre de treball ho ha de fer en condicions de seguretat, ja que el fet de no estar obligat per la normativa laboral no vol dir que l'activitat de l'aprenent estigui exempta de riscos i poden haver responsabilitats en altres àmbits (per exemple, responsabilitat civil). A més a més, és convenient que les empreses avaluïn la interacció entre les tasques que duguin a terme els estudiants/becaris i els treballadors de l'empresa d'adscripció.