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.