

## Riesgos laborales de los jóvenes desde el modelo de transición profesional: las escuelas taller y casas de oficio

En el marco de las políticas de empleo apoyadas en el *sistema de transición profesional*, al objeto de promover la entrada en la vida activa de las personas jóvenes, la prevención de los riesgos laborales y la promoción de su salud tropiezan con diversas particularidades. La aplicación de estos principios en los Programas de *Escuelas Taller y Casas de Oficio*, derivados de la implantación del *modelo mixto de empleo*, a través del proceso consecutivo de la formación y el contrato de trabajo, se apoya en la vulnerabilidad de su participantes: jóvenes con escasa cualificación y en la necesidad de adaptar la normativa existente a este modelo peculiar. Sobre todo en lo que se refiere a la identificación de los marcos normativos que les afectan para la prevención de la salud, de las figuras en las que recae la responsabilidad del cumplimiento de las normas y de la divergencia de los límites de edad establecidos en el marco jurídico y en el diseño de los programas. Aún así, la promoción de la salud en el trabajo, debiera superar la correcta aplicación de las normas. Las *buenas prácticas* y la *transversalidad* de los principios preventivos, se constituyen como una oportunidad en estos programas que operan en la formación y el trabajo de las personas al inicio de su *socialización laboral*.

**Palabras clave:** Prevención de riesgos laborales, colectivos vulnerables en el trabajo: jóvenes y adolescentes, modelo de transición laboral, *Escuelas Taller y Casas de Oficio*.

### Introducción

Es necesario para el inicio, partir de la consideración de que en el marco de los derechos de trabajadores y trabajadoras, la salud laboral y la prevención de los accidentes en el trabajo son uno de los ámbitos que en los últimos años han tenido un desarrollo más significativo. Paulatinamente, se ha ido conformando la visión holística del trabajo, que trasciende de su visión meramente contractual o productiva hacia una visión de las condiciones de trabajo desde la acción social orientada a la democratización y al control colectivo de las mismas.

Aceptando la visión utópica del la salud como tal, en su dimensión quimérica, el derecho al trabajo librado de enfermedades generadas por el sistema de producción está legitimado en el marco del derecho de los trabajadores. Cualquier daño a la salud es previsible y, como tal, debe ser considerado innecesario (Cárcoba, 1996). De ahí, enraizado con el cambio vertiginoso del mercado de trabajo a nivel mundial y la consolidación de los derechos de los trabajadores emerge el marco jurídico e institucional que responde a un principio universal.

En el marco de los países que han conformado desde su origen la Unión Europea, la modificación del Tratado constitutivo de la *C.E.E* por el *Acta*

Única, inició la estrategia legal e institucional para “promover la armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo” (1) Por otro lado, alcanzar el trabajo decente, para los/as jóvenes, constituye un objetivo necesario para erradicar la pobreza y conseguir el desarrollo sostenible, excediendo el marco territorial de Europa.

En efecto, el desempleo de las personas jóvenes es un problema mundial que afecta a todas las sociedades, especialmente a las de los países industrializados, generando progresivo deterioro de los grupos afectados, su posición marginal en el mercado y su bajo nivel de cobertura sindical, dando lugar al surgimiento de nuevas “infraclases sociales” (Tezanos: 2001) Esto ha sido favorecido por la evolución del mercado de trabajo hacia la transición al empleo, las desventajas sociales, las tendencias cíclicas y varios factores estructurales (Cachón: 2000). Muestra de ello es que, en muchos de ellos, se ha incrementado la tasa de ocupación global en los últimos años y sin embargo la de los/as jóvenes no ha experimentado variación. La tasa de desempleo juvenil alcanza el 47% de los desempleados/as a nivel mundial. (2)

En este contexto de génesis de los *modelos mixtos empleo y formación*, enmarcado en el eje de actuación: *Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados*, financiado por el Fondo Social Europeo, surgen los Programas de *Escuela Taller* (3) y *Casas de Oficio* (4) (E.T y C.O). Estos vieron la luz en el marco institucional del Instituto Nacional de Empleo, en el año 1985 para dar respuesta a unas altas tasas de desempleo de personas jóvenes con bajos niveles de instrucción. Este colectivo avocaba a una situación de grave riesgo de exclusión social por su falta de integración social y falta de oportunidades laborales. Para compensar estas carencias, se resolvió optimizar dos graves carencias paralelas al desempleo juvenil, como eran la desaparición paulatina e imparable de oficios tradicionales y el deterioro del patrimonio artístico nacional, por lo que se aprovecharon los conocimientos y experiencias de maestros artesanos como formadores y se establecieron acciones de rehabilitación urbana y artística.

Esta base social en que se apoyó el diseño de los Programas de E.T y C.O es lo que, en cierta medida ha contribuido a su valor social y su permanencia en el tiempo. El medio por el cual se pretendía la incorporación al mercado de trabajo de estos/as jóvenes era el incremento de su autoestima y la integración social en sus propias comunidades, por tratarse de jóvenes del mismo territorio en el cual tenías lugar las acciones de rehabilitación del patrimonio o de recuperación de viejos oficios artesanales.

De este modo, su labor se ha venido desarrollando fundamentalmente en la rehabilitación de monumentos, la recuperación del medio ambiente, la jardinería y los servicios a la comunidad, como la atención a personas mayores y otros grupos desfavorecidos.

La fórmula para la consecución de este fin de primer orden social fue precisamente el modelo mixto de formación y empleo, constituyéndose las E.T y C.O en centros de trabajo y formación en los que las personas jóvenes desempleadas reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica, a través de un contrato de trabajo realizado por la entidad promotora y un salario.

Así, a través de la integración del valor social, la experiencia y la formación e incluyendo de manera transversal la información en prevención de riesgos laborales y técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo, se articula la

(1)  
Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. Exposición de motivos.

(2)  
Datos reflejados en las conclusiones de la “Reunión Tripartita sobre empleo de los jóvenes: el camino a seguir” Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 13-15 de Octubre de 2004.

(3)  
La Escuela Taller tiene una duración de uno a dos años y el periodo formativo se complementa con actividades relacionadas con la recuperación del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas, así como de cualquier otra actividad de interés público o social.

(4)  
La Casa de Oficio tiene una duración de un año máximo y el periodo formativo se complementa con actividades relacionadas con la el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios, así como de cualquier otra actividad de interés público o social o artesanal.

estructura formativa no formal y la experiencia laboral fáctica para abrir un camino en el mercado de trabajo al colectivo de personas jóvenes desempleadas con bajos niveles de cualificación (Alberich: 2005).

No obstante, aceptando ciertos atributos de efectividad de estos modelos implantados, se hace necesario señalar que no es únicamente el desempleo el principal óbice para el desarrollo de las personas de estas edades, sino la alta participación en la economía informal, la temporalidad e intermitencia en el trabajo y, en definitiva, su inseguridad laboral. Ello concatenadamente, conlleva a dibujar un escenario desprovisto de la posibilidad de construir proyectos personales de vida, pero también privado de protección social, de respaldo y representación sindical y avocado a unas condiciones de trabajo perniciosas y con múltiples riesgos para su salud en el marco del trabajo.

Por un lado, las particularidades de sus condiciones de trabajo y el proceso de reversibilidad laboral de sus trayectorias (Cavalli y Galland, 1995), conforman la coyuntura que provoca el hecho de considerar a estas personas como colectivo vulnerable, por los riesgos laborales a los que están expuestas y por quedar excluidas de los modelos que canalizan la protección de la salud.

Por otro, dejando a un lado la coyuntura que conforma sus condiciones laborales en precarias, consecuencia de los cambios y desajustes acaecidos en el mercado de trabajo, las personas jóvenes, pueden carecer de madurez física y psicológica, carecer de cualificaciones y formación, desconocer las obligaciones de su empresario, al igual que sus propios derechos y responsabilidades y carecer de confianza para expresarse cuando surge un problema. (5) Esto debe comprometer a los gobiernos y, por ende, a los/as empresarios/as a tomar medidas oportunas para velar, especialmente, por su salud, como sujetos substancialmente vulnerables.

Además, no valoran el peligro como el resto de los trabajadores. Según la *Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo*, “la prevalencia de trabajadores jóvenes que creen que su trabajo pone en peligro su salud es inferior a la media (23 % entre los trabajadores de edades comprendidas entre 18 y 24 años frente al 28% del total de los trabajadores que afirman tener esa impresión). El porcentaje de trabajadores de 18 a 24 años que consideran que están bien informados sobre los riesgos de su trabajo es superior al del total de los trabajadores (un 41 % frente al 37 % general), y el porcentaje de los que manifiestan estar satisfechos o muy satisfechos con sus condiciones de trabajo es equivalente al de los demás trabajadores (un 83 % entre los trabajadores de 18 a 24 años frente a un 84 % del total de trabajadores)”. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo: 2007:6).

En definitiva, el escenario europeo presenta un panorama en el que existe una alta incidencia de la siniestralidad juvenil. Según la *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud*, los y las jóvenes europeos/as entre los 18 y 24 años, sufren un accidente laboral grave cada minuto y cada dos días mueren en su puesto de trabajo. Además, tienen más del 50% más de probabilidades de sufrir un accidente laboral. (6) Por lo que la prevención de los riesgos laborales de este colectivo vulnerable se sitúa como objetivo de primer orden.

(6)  
Agencia Europea para la  
Seguridad y la Salud en el  
trabajo.  
[http://osha.europa.eu/priority\\_g  
roups/young\\_people](http://osha.europa.eu/priority_groups/young_people).

## Marco jurídico normativo que afecta a la prevención de riesgos laborales de los/as jóvenes participantes en los modelos mixtos de formación y empleo

Al objeto de hacer un recorrido por los aspectos normativos en los que se apoya la prevención de los riesgos laborales de las personas jóvenes participantes de las E.T y C.O se hace referencia a la normativa comunitaria general de prevención, para descender hasta aquella que propone las medidas concretas en materia de prevención de jóvenes en el trabajo. Posteriormente, se avanza los aspectos normativos generales de la prevención en España, y de aquellas normas que regulan el trabajo y la formación, sin haber podido descender al ámbito normativo concreto para este tema que nos ocupa, por ser inexistente y no existir una transposición de la norma comunitaria específica de salud laboral las personas jóvenes.

La normativa comunitaria que recoge las directrices y recomendaciones necesarias para la protección de la salud de los trabajadores jóvenes, se eleva como imprescindible en el proceso de comprensión de la realidad que se pretende describir, por dos factores fundamentales, por la importancia que tiene el marco comunitario como génesis de las normativas nacionales que regulan esta dimensión social, por un lado, y por el otro, por haber heredado, como más adelante se podrá ir observando, estas herramientas jurídicas nacionales muchas de sus carencias y potencialidades, reproduciendo, en gran medida, la filosofía de acción y los factores comprendidos como críticos en los protocolos de protección. En definitiva, su relevancia opera por cuanto la conforman normas básicas para que los Estados Miembros realicen su Ordenamiento Jurídico de acuerdo a las particularidades de cada uno, pero manteniendo los mínimos que se recogen en la norma europea.

En primer lugar, la *Directiva 89/391/CEE de 12 de junio* considera como necesaria, en su artículo 15, la protección hacia determinados peligros, de forma específica, con determinados grupos, especialmente sensibles, expuestos a riesgos laborales, considerando a los y las menores niños/as y adolescentes dentro de esos grupos especialmente protegidos. Señala también la necesidad de tomar medidas en lo que respecta a su seguridad y salud.

Cinco años más tarde el Consejo de la Unión Europea adopta la *Directiva 94/394/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo*. Para elaborar esta norma específica que regula el procedimiento de adopción de los Estados miembros de medidas para proteger el trabajo de los jóvenes, la Unión Europea se ha apoyado en ciertas disposiciones que, de forma indirecta, se refieren aproximadamente a la salud de los jóvenes haciendo hincapié referencia a en su inserción y formación profesional, el establecimiento de la edad mínima de acceso al trabajo y la prohibición del trabajo infantil. La excepción, por ser más directa, es el artículo 15 de la *Directiva 89/391/CEE* al que anteriormente me he referido y en el cual se alude la vulnerabilidad de los/las jóvenes en el trabajo. Igualmente, de la *Organización Internacional del Trabajo*, recoge los principios en materia de protección de las personas jóvenes y la edad mínima de acceso al empleo.

Esta norma reguladora y específica de la prevención de riesgos laborales de los jóvenes, se apoya en su inicio, principalmente, de las consideraciones

siguientes: (i) Todo/a empresario/a debe garantizar a los/as jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad, (ii): Los/as empresarios/as deben aplicar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los/as jóvenes sobre la base de una evaluación de riesgos existentes para éstos/as en relación con su trabajo, (iii) La experiencia de trabajo puede contribuir al objetivo de preparar a los/as jóvenes para la vida profesional y social de adultos, pero siempre procurando evitar prejuicios a su seguridad, salud y desarrollo y (iv): Los estados deben proteger a los/las jóvenes contra los riesgos específicos resultantes de la falta de conciencia de los riesgos existentes o virtuales o del desarrollo incompleto de los/as mismos/as (7)

Estas premisas operan a través de factores imprescindibles en lo que se refiere a evitar los riesgos laborales, todo ello partiendo de la necesidad de considerar el trabajo inicial de la persona joven, aquel que lo prepara para la actividad laboral en la vida adulta, como especialmente cuidadoso en las dimensiones de seguridad y salud. La principal premisa es la consideración de la *evaluación de riesgos* como una herramienta necesaria para la observación y la vigilancia de los riesgos existentes, condicionando la protección al trabajo específico que desempeñe el/la joven.

Conviene especialmente mencionar la consideración de que debe incluirse en el tiempo de trabajo el tiempo dedicado a la formación para los/las jóvenes que trabajan en el marco de un sistema de formación teórica y/o práctica en alternancia con un periodo de prácticas en una empresa, lo que hace alusión en cierta medida al modelo mixto de formación y empleo al que me he referido anteriormente, propuesto por la Unión Europea como modelo de soporte de los objetivos de inserción laboral de los/as jóvenes desempleados.

En el Artículo 2.1. de esta Directiva se determina el ámbito de aplicación de la norma a toda persona menos de 18 años, por lo que en todas sus exposiciones, se sobrentiende como persona joven a la que se refiere la directiva aquella menor de 18 años que tenga una relación o un contrato de trabajo acorde a la legislación vigente de cada Estado miembro.

Por otro lado, es el empresario la figura en la cual recae la iniciativa y la responsabilidad de esta vigilancia, por lo que la norma les otorga las siguientes obligaciones: (i): Tomar las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los/as jóvenes, (ii): Aplicar esas medidas basándose en una evaluación de los riesgos existentes para los/as jóvenes, relacionados con las condiciones de trabajo, la cual se realizará antes de que se incorporen al trabajo y se revisará cuando se modifiquen sustancialmente las condiciones laborales, debiendo centrarse principalmente en los equipos y el acondicionamiento del lugar de trabajo y del puesto a cubrir, la naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes físicos, biológicos y químicos; el acondicionamiento, elección y utilización de los equipos de trabajo (agentes, máquinas, aparatos e instrumentos), así como su manipulación; el acondicionamiento de los métodos de trabajo y el desarrollo del trabajo y su interacción; y el estado de la formación y de la información de los/as jóvenes.

El último punto, destaca que el/la empresario/a informará a los/as jóvenes de los posibles riesgos y de todas las medidas tomadas en relación con su seguridad y salud. (Artículo 6 de la *Directiva 94/394/CE*). En este sentido, la norma recurre al factor "condicionamiento" y "adaptabilidad" para realizar

(7)  
Consideraciones Iniciales de la Directiva 94/394/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

una nueva evaluación de riesgos cada vez que se modifiquen las circunstancias de su trabajo, no sólo al inicio. Por otro lado, hace referencia no sólo a la exposición a los agentes físicos químicos y biológicos, y a la utilización de herramientas y maquinarias peligrosas, aspectos a los que en general el marco normativo preventivo otorga una fundamental importancia, sino a al factor personal, referido esto a la peculiaridad de las características del/la joven trabajador/a. No obstante, no se remite a las características personales, físicas y psicosociales sino a los factores competenciales, como son la formación e información.

Esta referencia al factor personal, queda resuelta en lo que respecta a los trabajos prohibidos, refiriéndose a aquellos que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas, y los que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea nefasto y crónico para el ser humano, los que impliquen una exposición nociva a radiaciones y que pongan en peligro su salud por exponerles al frío o calor, ruidos o a causa de vibraciones. También considera prohibidos, por considerar que implican un alto riesgo, los que presenten peligro de accidente en el que potencialmente el/la joven, por su falta de conciencia respecto de la seguridad o por falta de experiencia o formación, no puedan identificarlos o prevenirlos (Artículo 7 de la *Directiva 94/394/CE*).

En relación a estas prohibiciones se contemplan excepciones, siempre que se autorice por el Estado miembro alguno de esos trabajos al ser imprescindible para la formación profesional de los/as jóvenes, con la condición de que se garantice la protección de su seguridad y salud confiando el control de dichos trabajos bajo la vigilancia de una persona competente y que garantice su protección. En el mismo sentido, la *Directiva* hace referencia a un listado de agentes, procedimientos y trabajos prohibidos a las personas jóvenes. Algunos de estos procedimientos son (procedimientos industriales que recoge el Anexo I de la *Directiva 90/394/CEE*), (i): fabricación de auramina, (ii): trabajos que supongan exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, alquitrán, el humo o los polvos de la hulla, (iii): trabajos que supongan la exposición al polvo, humo o a las nieblas producidas durante la calcinación o el afinado eléctrico de las matas de níquel, y (iii): procedimientos con ácido fuerte en la fabricación del alcohol isopropílico.

Los trabajos prohibidos son: (i): los de fabricación y de manipulación de instrumentos, artefactos u objetos diversos que contengan explosivos, (ii): realizados en los recintos de animales feroces o venenosos, (iii): de sacrificio industrial de animales, (iv): los que impliquen la manipulación de aparatos de producción, almacenamiento o utilización de gases comprimidos, licuados o disueltos, (v): trabajos en relación con cubas, depósitos, cisternas, damajuanas o bombonas que contengan agentes químicos, (vi): que impliquen riesgos de derrumbamiento, (vii): que impliquen riesgo de tipo eléctrico de alta tensión, (viii): aquel cuyo ritmo esté condicionado por máquinas y que estén remunerados en función del resultado.

Ello nos lleva a la evidencia de que, en cuanto a los procedimientos prohibidos, se limita a referirse a aquellos que implican exposición a agentes contaminantes y nocivos o a condiciones ambientales adversas. Sin embargo, en lo que respecta a trabajos limitados alcanza a referirse a

aquellos que implican riesgos de carácter psicosocial, entre otros, prohibiendo aquellos que impliquen el trabajo a destajo o por objetivos relacionados con maquinarias.

Por último, se considera importante destacar la alusión que hace esta Directiva acerca del tiempo dedicado al trabajo, por cuanto la formación deberá quedar incluida en el tiempo de trabajo total, cuando sea un modelo de alternancia de prácticas de empresa y trabajo, a la limitación del trabajo nocturno, a las pausas y a los periodos de descanso anual. Se observa, en función de esto, que existe una destacada preocupación por la duración de la exposición a los riesgos derivados del trabajo de las personas jóvenes (por cuanto este factor queda regulado en los artículos 9, 10, 11 y 12 de la Directiva).

Tres años después del plazo recomendado por la Directiva Comunitaria, se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España (*LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales*, publicada en el BOE nº 269, de 10 de noviembre). El contexto nacional del año 1995 no partía únicamente de unas estadísticas preocupantes en cuanto a índices de siniestralidad laboral, sino de una vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores y una falta de cobertura jurídica y legislativa en esta dimensión.

De esta Ley, en el ámbito que nos ocupa, caben destacar tres dimensiones: la educación preventiva en la enseñanza, la necesidad de adaptar el trabajo a la persona, especialmente si, por sus características personales, son especialmente sensibles y la obligación del empresario a evaluar los riesgos de los menores de 18 años, informar a su padres y actuar en consecuencia empleando las medidas preventivas oportunas.

La educación preventiva que pudiera afectar a los y las jóvenes participantes de los programas de E.T y C.O, se recoge en el artículo 5.2, en el contexto de las políticas en materias de prevención dispuestas por la Ley (Capítulo II). En éste se hace referencia, aunque de forma soslayada, a la formación preventiva necesaria en la enseñanza reglada y no reglada: A los fines previstos en el apartado anterior (relativa a los objetivos de la política en materia de prevención), "las Administraciones Públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al *Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales*, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de riesgos laborales". Y a la colaboración entre diferentes ámbitos instituciones gubernamentales que establece que las administraciones públicas promoverán la mejora de estos contenidos en la enseñanza: "En el ámbito de la Administración General del Estado, se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y los de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento".

En el artículo 27 regula de manera específica la protección a los/as jóvenes en el lugar de trabajo, atendiendo a que "antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los

mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto. En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud. Se evidencia, por tanto, una transposición de la Directiva comunitaria en el establecimiento del límite de edad en 18 años y en la obligación de evaluar los riesgos del trabajo al inicio y durante cualquier cambio que se produzca en el mismo.

En cuanto al contenido del resto de la Ley, interesa destacar la parte de esta que hace referencia a la adaptación del trabajo a las peculiaridades del trabajador o trabajadora cualquiera que sea su edad o circunstancia, como el *Artículo 15: Principios de acción preventiva*, y el *Artículo 25: Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*, en el que se establece una protección específica a aquellos/as trabajadores/as que, por sus características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Deberá tener esto en cuenta a la hora de realizar la evaluación de los riesgos y a partir de ésta, tomar las medidas necesarias.

Por otro lado, también interesa destacar la referencia de la ley de los deberes de protección al trabajador a través de la formación e información y de la formación profesional ocupacional. En esta dirección, el *Artículo 5: Objetivos de la política*, en su punto 2: establece la obligación de que las Administraciones públicas promuevan la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa del *Sistema Nacional de Cualificaciones*

Por lo tanto, se observa cómo se incluye a los/as alumnos/as de formación profesional, en ocasiones menores de edad, dentro del ámbito de protección de la Ley 31/1995, ya que para completar su ciclo formativo necesariamente han de realizar unas prácticas que implican un trabajo real en el futuro puesto de trabajo al que aspiran dedicarse.

Por su parte, el **deber de protección** lo encontramos materializado en varios preceptos como el artículo 18 que establece el deber de información, consulta y participación de los/as trabajadores/as indicando unos mínimos. Y por su parte, el artículo 19 dispone que “el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.

En definitiva, además de éstos aspectos que implican de una forma directa a las personas jóvenes o a aspectos directamente aplicables al modelo mixto

de formación y empleo, el resto de este marco jurídico para promover la seguridad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y que, lógicamente son aplicables a todo entorno laboral, incluido los contratos generados a través de los Programas de E.T y C.O.

## La prevención de los riesgos laborales en las escuelas taller y casas de oficio

Los Programas de E.T y C.O, creados para llevar a la práctica el modelo de transición profesional, gozan de una estructura y organización que le otorgan diversas peculiaridades, sobre todo en lo que respecta a la aplicación de los principios preventivos. De este modo, los diferentes aspectos que contemplan las *Directivas Comunitarias* anteriormente citadas y la LPRL, establecidos para implantar la prevención en los modelos normalizados del mercado de trabajo, necesitan de una lectura paralela para estos modelos a medio camino entre el centro colaborador de las administraciones públicas, homologado para impartir materias formativas de enseñanza no reglada y la empresa publica convencional, que presta un servicio a la comunidad.

El primer factor de interés es la incorporación de contenidos para el aprendizaje y la información a los alumnos y alumnas de la Escuela Taller o Casas de Oficio en materia preventiva, en relación con el oficio que estén aprendiendo y que desempeñarán más adelante en la etapa de prácticas, con un contrato de trabajo. Este asunto sería exactamente el mismo que ocupa al resto de acciones formativas pertenecientes al *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional* (8), en el sentido de incorporar módulos de “prevención e higiene en el trabajo” o “salud laboral” junto al resto de contenidos competenciales e incorporar la transversalidad de la prevención en la acción formativa.

Para ello, la *Ley 31/1995* en su artículo 5.2. (anteriormente citado), realiza una mención a la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de la enseñanza, incluida la correspondiente al *Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales* (9), por lo tanto incorpora la materia de prevención, de manera general, en los contenidos de la enseñanza reglada (formación profesional) y no reglada.

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, referenciado por la LPRL y regulado por la *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional* (10), es una ley elaborada por los Ministerios de Educación, Cultura y Deporte y por el de Trabajo y Asuntos Sociales al objeto de homologar nuestro sistema de formación profesional al de la Unión Europea e integrar los tres subsistemas de la formación orientada al empleo: reglada, ocupacional y continua.

En este marco jurídico se destaca la prevención de los riesgos laborales en dos sentidos, en la incorporación en los contenidos de las acciones formativas y en las áreas prioritarias que se incorporarán a las ofertas formativas.

En cuanto al primer aspecto, se establecen las bases en el *Artículo 9: La formación Profesional. Título II*, al definir la formación profesional como “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias

(8)  
Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. RD. 631/93 de 3 de mayo. BOE 4 de Mayo.

(9)  
Se entiende por *cualificación profesional* el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, y a través de la experiencia laboral.

(10)  
Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional: Ley 5/2002, de 19 de junio. BOE 20.06.02

de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”.

Esta definición de la formación profesional como un contexto implicado en el proceso de adquisición de competencias directamente relacionadas con el contexto de trabajo ya sea bajo el modelo formal o el de enseñanza no reglada, se concreta con la necesidad de contemplar aspectos transversales en la enseñanza, como se recoge en la exposición de motivos: “En función de las necesidades del mercado de trabajo y de las cualificaciones que éste requiere, se desarrollarán las ofertas públicas de formación profesional, en cuya planificación ha de prestarse especial atención a la enseñanza de las tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de la Unión Europea y prevención de riesgos laborales”.

En este sentido, a pesar de que se eleva la importancia de los riesgos laborales como contenido de las materias y de su carácter indispensable y paralelo para el ejercicio del trabajo, este comparte escenario con competencias necesarias para la adquisición de un perfil profesional idóneo para el mercado de trabajo contemporáneo, como son los idiomas y las tecnologías, y que son diferentes en cuanto al papel y la relevancia que desempeñan en el trabajo.

También se observa ésta disimilitud en el segundo aspecto anteriormente referido, que se recoge en la *Disposición adicional tercera*, al referirse a las áreas prioritarias en las ofertas formativas, siendo éstas las que se incorporarán a las ofertas formativas financiadas con cargo a recursos públicos, como las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de los países de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales así como aquéllas que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea.

Por otro lado, en lo que se refiere a la materialización de las acciones que contempla la Ley, el *Instituto Nacional de Cualificaciones*, en el ejercicio de elaboración del *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, contempla escrupulosamente en cada una de las *Realizaciones profesionales* y *criterios de realización* de las *Unidades de Competencia*, aspectos relativos a la prevención y a los riesgos que se prevén en cada una de las competencias (11).

Por todo ello, el marco general de la prevención tímidamente expone la necesidad de incorporar ésta en las materias formativas de la enseñanza no reglada, hecho que queda superado por la puesta en práctica del resto de los propósitos de la LPRL y superado por el desarrollo legislativo posterior, relativo a la creación de las E.T y C.O.

Incluso la *Orden de 14 de noviembre de 2001 por la que se regulan el programa de E.T y C.O.*, no hace ninguna referencia a la inclusión de materias relativas a la prevención de riesgos laborales, a pesar de que sí hace expresa referencia a la inclusión de otros módulos transversales, como el de alfabetización informática (Artículo 7).

No obstante, en el ejercicio de traslado de competencias a las Comunidades Autónomas en materia de gestión y control de los Programas de E.T y C.O, sí hay referencias a los contenidos preventivos, como la *Orden de 8 de Marzo de 2004, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la*

(11)  
*Instituto Nacional de  
Cualificaciones:*  
[www.mec.es/educa/incual/ice\\_  
incual.html](http://www.mec.es/educa/incual/ice_incual.html)

*Comunidad Autónoma de Andalucía, por la que se regulan los Programas de E.T y C.Os, en su Artículo 9.b, se contemplan, entre otros, como módulos obligatorios la prevención de riesgos laborales, “cuya duración será de 30 horas, salvo cuando la especialización del proyecto esté incluida en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención”, en cuyo caso la duración será de 50 horas”.*

Superando la observación de la presencia expresa de estos contenidos en la normativa que regula la Escuela Taller y Casas de oficios, no queda más que desglosar el modelo de Programa, como resultado de la simbiosis consecutiva de la fase de formación profesional ocupacional y, una vez acabada ésta la realización de las prácticas laborales bajo la fórmula del contrato de carácter formativo.

En cuanto a la primera fase, cabe destacar la importancia que le ha sido otorgada a los aspectos preventivos de los contenidos formativos con el proceso de reforma para la implantación del nuevo modelo de formación profesional, que integra los tres subsistemas: reglada, ocupacional y continua, como generador de sinergias al objeto de conformar un proceso formativo “a lo largo de toda la vida” orientado a la inserción en el mercado de trabajo.

En el *R. D. de 7 de Marzo de 1993: “Formación Profesional. Directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas”* como la base que sustenta el proceso de cambio. En el *Capítulo I, (Art. 1.b)* deja constancia de la necesidad de formar al alumnado en materia preventiva, por lo que expresa la “necesidad de adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los riesgos derivados de las situaciones de trabajo”.

Derogado éste por el *R.D 662/2004 de 5 de marzo*, por el que se establece la ordenación general en la formación profesional específica. En el *Capítulo III: Enseñanzas comunes*, incluye en el *Artículo 8 la prevención de riesgos laborales*, señalando que “los ciclos formativos incorporarán en sus enseñanzas aquéllas que se consideren necesarias para una eficaz prevención de los riesgos laborales. En todo caso, el ciclo formativo incorporará un módulo de prevención de los riesgos laborales derivados del ejercicio profesional correspondiente”.

Esto afecta a la formación ocupacional por cuanto en esta misma norma define esta como aquella que comprende “el conjunto de acciones formativas que, en el ámbito del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales” (*Cap. I, art. 1*).

En lo que respecta a la segunda fase del Programa E.T y C.O, la relación laboral que vincula jurídicamente, a través del contrato por cuenta ajena, a la entidad promotora y las personas participantes, conlleva una serie de disposiciones recogidas en el *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995)*.

En el *Artículo 19* de este Texto, se recogen los derechos y obligaciones derivados de la relación contractual, en lo referido a la protección de la

salud, por lo que el/la trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, está obligado/a a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, que son de observancia obligada por el/la empresario/a, el cual debe facilitar una formación práctica y adecuada en esta. Igualmente, el/la trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas. También regula las actuaciones de los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, entre otras cuestiones. Todo ello afecta al/la joven que participa en estos Programas, por cuanto está, en su segunda fase contratado mediante la modalidad de carácter formativa (12).

Además de la presencia de la formación e información de los riesgos derivados del trabajo en la *Formación Profesional Ocupacional*, que es aquella que emplea el Programa E.T y C.O para cualificar a los participantes, el siguiente aspecto digno de mención es la responsabilidad en las obligaciones con respecto al ejercicio de la prevención en el ámbito laboral, una vez superada la fase formativa.

En primer lugar, la peculiaridad de la Escuela Taller es precisamente su estructura organizativa, siendo estos programas promovidos en un ámbito territorial concreto por entidades como Corporaciones Locales, Consorcios, Asociaciones, Fundaciones y otras entidades sin fines lucrativos que operen en la correspondiente Comunidad Autónoma que ejerce la competencia de su gestión y organización. Además de la entidad promotora, cada programa tendrá su personal directivo, docente y de apoyo para el desarrollo del mismo. Esta organización afecta al ejercicio de la prevención por cuanto a la disposición de responsabilidades que otorga la LPRL a las distintas figuras, especialmente a los empresarios y empresarias.

A pesar de que se pudiera establecer una confusión con la existencia del personal de dirección y docente, la responsabilidad última recae en la Entidad Promotora, siendo esta con la que el alumno/a-trabajador/a firma el contrato de empleo formación, concretamente a través del contrato para la formación de la última parte del Programa, con carácter laboral. Esto se apoya por un lado en el *Artículo 14. 1* de la LPRL, en el que se supone la existencia del deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos incluyéndose en este deber a las administraciones públicas y, por otro, el *14.2* (modificado por la *Ley 54/2003*) que otorga del deber de protección en el empresario, que “deberá garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Por todo ello, la entidad promotora y su representante legal, es la figura sobre la cual recae la responsabilidad establecida por la Ley. No obstante esto no exime al resto de personal, por cuanto es el director o directora de la ET y C.O el/la máxima responsable en el programa, a pesar de actuar también como trabajador, con los derechos y obligaciones que también le otorga la Ley. En este momento se alude al principio de subordinación que contemplan las medidas jurídicas disponibles para establecer las responsabilidades y sanciones en materia de salud laboral, y que aunque afectan principalmente al empresario o empresaria, pueden requerirse a directivos/as y técnicos/as solidaria o subsidiariamente. Quedan establecidas estas responsabilidades y sanciones en el Código Penal, el Código Civil, la Ley General de Seguridad Social y la LPRL.

(12)

Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) modificado por el artículo primero, dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio); -R.D. 488/98, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril); Orden de 14 de julio de 1998 (B.O.E. de 28 de julio); Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 de diciembre); Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). En [www.inem.es](http://www.inem.es)

Por otro lado, el *método de acción preventiva*, al que se refiere la LPRL y que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997), en su artículo 14, establece que cualquier decisión de la empresa debe de ser compatible con los objetivos preventivos y que todos los mandos de la empresa deben conocer y aplicar el plan de prevención en su ámbito. Por ello en una Escuela Taller o Casa de Oficio, la Entidad Promotora tiene la responsabilidad última de la prevención en dos vías: (i) fijando un conjunto de principios que se han de respetar para dar cumplimiento a su obligación de proteger al los trabajadores y trabajadoras jóvenes ante los riesgos, y (ii) realizar las acciones necesarias para el ejercicio de esta obligación. (Vid. Cuadro 1). El personal de dirección y docente (monitores y monitoras de la especialidad) deberán velar por la aplicación de los objetivos preventivos y en caso de accidente de trabajo, podrán participar de la responsabilidad con la Entidad Promotora (como responsable última). Esta responsabilidad civil y penal del director o directora y monitor o monitora, dependerá de si cumplen todas las medidas preventivas que se hayan establecido en el *Plan de Prevención* diseñado por la Entidad Promotora.

Otra peculiaridad de estos programas mixtos de formación y empleo es el abanico de edades de sus participantes que introducen un aspecto de disimilitud o desajuste con el marco jurídico de protección de los riesgos a los que están particularmente expuestos/as.

El *contrato para la formación* que utilizan los programas de E.T y C.O para realizar las prácticas formativas, tiene como *finalidad* la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio que requiera un determinado nivel de cualificación. El trabajador debe carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato para ese puesto u oficio y ser *mayor de 16 años y menor de 21*, límite máximo que no opera para determinados colectivos (personas con discapacidad, extranjeras en los dos primeros años, desempleadas en situación de exclusión social, desempleadas que se incorporen a Escuelas Taller, Casas de Oficio o Talleres de Empleo etc). Por ello los contratos para la formación se realizan a todos los participantes de estos programas, cuya normativa establece que podrán participar alumnos y alumnas de entre 16 hasta 25 años.

Ello deviene que en el mismo programa encontremos alumnos y alumnas menores y mayores de 18 años, para lo que el marco jurídico disponible es claro y evidencia la especial protección de los/las menores de 18 años, lo que puede producir (y ha producido) la paradoja de iniciar un proyecto de ET o C.O y no habiendo previsto este aspecto encontrar que la Inspección laboral pertinente ha paralizado parte de la actividad del alumnado, a aquellos menores de 18 años, por manejar estos herramienta peligrosa o por realizar un actividad prohibida por la Ley. Ello además no es difícil si tenemos en cuenta las actividades usuales de estos tipos de Programa, en cuyo seno no es difícil encontrar actividades prohibidas para los menores.

De igual manera, el marco legal comunitario específico, se refiere a la de protección de jóvenes menores de 18 años, y, como anteriormente se señala, esta condición en estos Programas de Empleo no se cumple, pues el margen es mayor (hasta 25 años); con lo cual a los y las participantes les afectan concurrentemente diferentes ámbitos de las directrices de la U.E con respecto a la prevención.

No obstante, esto no debe suponer un freno a la protección en condiciones de igualdad al resto de los participantes, pues el marco jurídico contempla la

necesidad de tomar en cuenta la peculiaridad de la persona para establecer un criterio de protección de los riesgos según sus circunstancias personales y sus características individuales, por lo que no será óbice eliminar por este principio un riesgo a una persona de 19 años cuyas características físicas pueden no diferir en gran medida con respecto a una persona que aún no haya cumplido los 18. Precisamente por ser el establecimiento del límite de la mayoría de edad o madurez una cuestión más jurídica que biológica y operando los peligros a la salud en el segundo aspecto más que en el primero, se entiende que se debería resolver la prevención debe proteger a toda persona vulnerable, independientemente de su edad.

Esta situación tiene como resultado la eliminación en estos Programas de actividades laborales, sustancias y condiciones de trabajo para los menores y para las personas vulnerables a este tipo de trabajos, basado esto en la norma jurídica, pero a la vez con una falta de claridad y especificidad en la misma. No obstante, este aspecto evidencia la falta de regulación específica en esta materia en los *modelos mixtos de formación y empleo* que conllevan al sometimiento arbitrario a una u otra norma jurídica al objeto de establecer una protección eficaz de la salud laboral de las personas jóvenes que en ella participan.

## **Buenas prácticas en materia de prevención de los riesgos laborales en las escuelas taller y casas de oficio**

Cabe citar algunas herramientas empleadas en el marco de los Programas de E.T y C.O para mejorar las acciones de prevención de riesgos laborales y superar algunas de las limitaciones del marco jurídico existente en relación con la peculiaridad de su estructura. Éstas han sido extraídas de la práctica en el desarrollo de estos proyectos y de las conclusiones generadas por la reflexión, por las que se podrían mejorar las actuaciones preventivas y que, por lo tanto, podrían ser aplicables al resto de experiencias, sin que ello debiera suponer un prejuicio para continuar con la mejora de las normas jurídicas.

El primer instrumento lo constituyen los reglamentos de régimen interno para los alumnos de estos Programas y el segundo el ejercicio de la organización y conformación de la estructura del propio programa.

Superada la valoración de la existencia de un módulo de prevención de riesgos laborales específico en la norma que regula estos Programas, la necesidad de favorecer las acciones preventivas encuentra una excelente oportunidad en el desarrollo de los Reglamentos de Régimen Interno de cada uno de los Programas desarrollados, y que contienen una gran cantidad de cuestiones relativas a la organización, deberes y obligaciones de los y las participantes, etc,

En este reglamento, pueden trasladarse aspectos recogidos en las normas básicas y específicas relativas a la prevención y en su caso, establecer diferenciación, si esto no puede evitarse, acerca de las prohibiciones y medidas en caso de ser alumnos/as menores. En estos se establecen las normas básicas de funcionamiento, entre las que pudieran incorporarse aquellas relativas a la prevención de los riesgos laborales, estableciendo la disposición de obligaciones del trabajador en lo relativo a las faltas, sanciones e infracciones por su incumplimiento.

Por otro lado, en lo que respecta al calendario y la disposición de materias a impartir y en lo relativo a aplicar las competencias establecidas en el *Sistema*

*Nacional de Cualificaciones Profesionales* que, como ha sido referido anteriormente, tienen una excelente consideración de los mismos de forma transversal en todas las competencias necesarias para adquirir la formación en el oficio pertinente.

En definitiva, el reglamento de régimen interno constituye una excelente oportunidad para elevar los principios preventivos del trabajo en todos los niveles de la participación en un Programa de E.T o C.O, implantarlo de manera transversal, aplicar la norma en condiciones de igualdad para todos los alumnos y alumnas y conformar la estructura de sanciones por el incumplimiento tanto del personal docente como del alumnado de las normas en materias de prevención de los accidentes de trabajo y riesgos para la salud.

Otra cuestión es que la experiencia práctica muestre este instrumento como una amalgama de factores y disposiciones organizativas de las distribuciones horarias, las normas de comportamiento del alumnado, las causas de expulsión, las sanciones y faltas leves y graves y otras disposiciones relativas a la organización del centro, en el que tímidamente, cuando se incorpora, se hace una referencia soslayada a las medidas preventivas o se trasladan las disfunciones del marco legislativo, reflejando la aplicabilidad de ciertas disposiciones únicamente en el caso de que el alumno o la alumna sea menor de edad; lo que nos indica la escasa relevancia de este aspecto tan esencial que se convierte en la práctica de trasladar estrictamente las obligaciones legales establecidas.

Por último, se eleva como imprescindible hacer una referencia a la evidencia de que en el ejercicio profesional, aquella figura que ejerce el papel de transmitir todos aquellos conocimientos necesarios y elevar a la práctica la teoría, para favorecer el aprendizaje del oficio, se convierte en una oportunidad para generar nuevas conductas responsables en cuanto a los riesgos laborales. La práctica del monitor o monitora que imparte la materia y que la realiza a ojos del alumnado para, a través del modelo de observación y repetición, sea realizado por éste/a, pueden determinar en gran medida la práctica del ejercicio de la profesión. Lo contrario es nefasto, pues conlleva a adquirir hábitos perniciosos desde el inicio, lo que puede perpetuar conductas y actitudes negligentes o tolerantes ante la prevención.

Es por ello por lo que se considera fundamental, desde el punto de vista de los principios preventivos, adquirir buenas prácticas al inicio del aprendizaje y desde el establecimiento de los pilares que conformaran la amalgama de conocimientos y aptitudes para el trabajo. Y, sin embargo, ni el ámbito legislativo ni los instrumentos de carácter interno, elevan esta cuestión al lugar que merece. Es más, podríamos pensar que remontando los principios de la ley a contracorriente, avanzamos hacia el camino de establecer dispositivos sancionadores para el alumnado para evitar o sancionar sus conductas negligentes y abandonamos a la suerte jurídica la obligación del personal docente de no incurrir en aplicar las medidas preventivas establecidas por la entidad promotora. Esto se explica por cuanto la última norma que regula la organización de estos Programas –el reglamento interno- aunque esta tenga un carácter informal, se limita a reducir la amplia gama de directrices comunitarias, principios preventivos y normas jurídicas en elementos sancionadores hacia el alumnado, siendo inexistentes las medidas de organización de la información, la documentación y, en definitiva, la aplicación de la transversalidad de los principios de promoción de la salud laboral.

El transmitir la motivación y el entusiasmo por realizar un trabajo seguro, el enseñar a valorar el proceso cuidadoso de la conducta preventiva, son cuestiones que dependen en mayor medida de las peculiaridades y cualidades de los formadores y formadoras, y son aspectos estrechamente relacionados con la socialización laboral, entendiéndose ésta como el aprendizaje de los hábitos, valores y conductas en el inicio de la actividad profesional y que se constituirán en pilares de la trayectoria profesional adulta. Por ende, la transversalidad de la prevención es un principio tan elemental y necesario para la mejora de las condiciones laborales y de la seguridad de los trabajadores que su acción pasa por la selección del Proyecto desde la infraestructura, la maquinaria, herramientas, sustancias, tiempos, tareas y la disposición de equipos, pero, por encima de todo ello, por la transmisión del valor de los mismos.

En definitiva, en el marco de cualquier actividad laboral, se eleva como necesaria y obligada la aplicación de los principios de salud y seguridad en el trabajo, especialmente si, en primer lugar, emana de una acción de compensación de ciertos desajustes del mercado de trabajo puestos a disposición de la ciudadanía para solventar ciertos problemas sociales y si, en segundo lugar, estas acciones van dirigidas a personas jóvenes, a las que en el marco de la prevención, se las ha considerado, especialmente vulnerables. Esto no significa que en el propio camino de aplicación de los principios preventivos estos modelos peculiares estén contemplados de tal forma que queden al amparo de la protección jurídica o que su aplicación no haya generado dudas, lo que plantea como necesario crear instrumentos que compilen las normas y concreten las acciones preventivas.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo** (2007): "Crecer con seguridad", *Magazine. Revista Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo*. nº 9. Bélgica. <http://osha.eu.int>.
- Alberich Nistal, Tomás** (2005): "La experiencia de integración municipal de las áreas de formación, empleo y servicios sociales", en *Herramientas. Revista de Formación y Empleo*. nº 81, pp.6-11.
- Bynner, J., Chisholm, L. and Furlong, A.** (1997) "Youth, citizenship and social change in European context". Aldershot. Ashgate.
- Cachón, L.** (2001). "Políticas de empleo juvenil en España: entre las políticas (dichas) de inserción y las prácticas de temporalidad" en *El Empleo Juvenil* (Chacón, L. (ed). Volumen2. pp: 9-36. Ed. Germania. Alzira. Valencia.
- Cárcoba, A.C.** (1996). "Salud laboral y Ley de Prevención de Riesgos Laborales". *Revista Española de Salud Pública* Vol. 70, nº 4, 463-468.
- Cavalli, A. y Galland, O.** (1995). "Youth in Europe". London. Pinter.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.** (2001): "Manual de prevención de los riesgos laborales". Comisiones Obreras. Madrid.
- Martín Urriza, C. y Zarrapuz, L.** (2002): "Los retos del empleo y el paro en España tras la cumbre de Barcelona". Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Paralelo Edición. Madrid.
- Perea Acosta, E. et al.** (2002): "La política de Empleo en la Unión Europea (II): Acciones para el Empleo". Consejera de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Junta de Andalucía. Sevilla.
- Tezanos, J.F.** (2001), "Las infraclases en la estructura social" en *La sociedad dividida: estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.

**Cuadro 1. Concreción del deber de la entidad promotora de la E.T. y C.O. para garantizar la protección de los/as participantes frente a laborales**

<b>PRINCIPIOS</b>	EVITAR LOS RIESGOS Y EVALUAR LOS QUE NO SE PUEDAN EVITAR
	ORIENTAR LA ACCIÓN PREVENTIVA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO MÁS QUE A LA PROTECCIÓN PERSONAL
	ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA, TENIENDO EN CUENTA LAS CARÁCTERÍSTICAS INDIVIDUALES
	PROCURAR UNA MEJORA PERMANENTE DE LA ACCIÓN PREVENTIVA, ADAPTÁNDOLA A LA EVOLUCIÓN DE LA TÉCNICA
<b>ACTIVIDADES A REALIZAR</b>	REALIZAR UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS QUE NO SE HAYAN PODIDO EVITAR
	INTEGRAR LA PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN DE LA E.T y C.O
	INFORMAR Y FORMAR A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
	ORGANIZAR LOS RECURSOS NECESARIOS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS
	VIGILAR LA SALUD DE LOS/AS PARTICIPANTES (ALUMNOS/AS- TRABAJADORES/AS)
	VIGILAR LA SALUD DE LOS/LAS TRABAJADORES (PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE)
	PROPORCIONAR EQUIPOS DE TRABAJO SEGUROS Y LOS MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL NECESARIOS
	ANALIZAR LAS POSIBLES SITUACIONES DE EMERGENCIA, INCLUYENDO LOS PRIMEROS AUXILIOS Y LA LUCHA CONTRA INCENDIOS
	TOMAR MEDIDAS OPORTUNAS PARA LOS CASOS DE RIESGO GRAVE E INMINENTE
	DOCUMENTAR QUE CUMPLE TODO LO ANTERIOR, ELABORANDO Y TENIENDO A DISPOSICIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL Y DE LOS ÓRGANOS INTERNOS DE LA EMPRESA CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL UN LISTADO DE DOCUMENTOS FIJADOS POR LA LEY
ASEGURAR QUE LOS TRABAJADORES EN LOS QUE CONCURREN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES QUE PUEDEN HACERLE VULNERABLES A DETERMINADOS RIESGOS DISPONGAN DE UN NIVEL DE PROTECCIÓN ADECUADO A SU SITUACIÓN ESPECIAL.	
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	INTRODUCIR EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS PRINCIPIOS PREVENTIVOS EN EL REGLAMENTO DE REGIMEN INTERNO
	ORGANIZAR LA DOCUMENTACIÓN PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO FÁCTICO DE LAS OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD PROMOTORA Y LAS DIFERENTES FIGURAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN
	ESTABLECER COMO REQUISITO IMPRESCINDIBLE EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA E.T Y C.O EL CONOCIMIENTO, LAS BUENAS PRÁCTICAS Y ACTITUDES EN LA TRANSMISIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS.
	HOMOGENEIZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES DE 18 AÑOS CON RESTO DE PARTICIPANTES, CON LA SALVEDAD DE DAR INFORMACIÓN A SUS PADRES O TUTORES CONFORME EXIGE LA NORMATIVA.

Fuente: Elaboración propia. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2001:36) y LRPL

