

Joves i salut laboral. La intervenció sindical

desembre 2021



Índex

1. INTRODUCCIÓ	3
2. LA SITUACIÓ DE LA JOVENTUT EN DADES	3
3. PROBLEMÀTIQUES LABORALS DE LA POBLACIÓ TREBALLADORA JOVE	6
4. L'APLICACIÓ DE LA NORMA PREVENTIVA EN EL COL·LECTIU DE JOVES	7
5. CRITERIS D'INTERVENCIÓ SINDICAL	9
6. PROPOSTES DE CCOO EN L'ÀMBIT INSTITUCIONAL	12

amb el suport de:



1. INTRODUCCIÓ

Quan el jovent s'incorpora contractualment a les empreses està exposat a les mateixes condicions d'ocupació i de treball (tasques, condicions ambientals, exposició a riscos laborals, etc.) que la resta de personal treballador. Ara bé, aquest col·lectiu pot veure agreujada la seva exposició als riscos laborals a causa de la seva manca d'experiència i formació sobre els mateixos, una insuficient informació sobre els seus drets laborals i, fins i tot, una certa falta de conscienciació respecte al perill que comporten certes tasques o processos productius.

Així mateix, a causa de la gran temporalitat en la contractació que pateixen les persones joves, sovint unida a situacions de subcontractació, l'impacte i els danys causats sobre la salut d'aquestes persones, solen veure's agreujats respecte a altres col·lectius de més edat i experiència laboral.

De fet, les estadístiques ens indiquen que les persones de **18 a 24 anys tenen més probabilitats de sofrir lesions greus en el treball que els adults majors**. Poden estar exposades de manera més freqüent a condicions laborals inadequades, donant lloc a malalties professionals que apareixen en la joventut o més tard.

Així, segons l'[Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball](#), les persones treballadores joves tenen un 50% més de probabilitats de patir un accident laboral respecte a la resta de la població activa.¹

Al mateix temps, la inestabilitat contractual i la incertesa respecte al manteniment del treball, genera que moltes persones joves es trobin més desprotegides a l'hora d'exigir i reclamar els seus drets respecte a la protecció de la salut, veient-se obligades sovint a desenvolupar la seva feina exposades a riscos laborals.

Per tot plegat, els i les joves pertanyen a un col·lectiu especialment vulnerable i necessiten un bon assessorament sindical en matèria preventiva i respecte als seus drets laborals.

En línia amb l'[Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral \(2021-2026\)](#) i amb la finalitat d'abordar específicament les necessitats preventives d'aquest col·lectiu, elaborem aquest document per a informar a les persones joves i als delegats i delegades de CCOO, sobre les problemàtiques i els criteris d'intervenció per a la millora de la protecció de la salut del jovent treballador.

2. LA SITUACIÓ DE LA JOVENTUT EN DADES

Segons l'Enquesta de Població Activa (EPA) del tercer trimestre de 2021, a Catalunya hi ha 1.148.800 persones joves d'entre 16 i 29 anys, el 18,1% del total de la població catalana. D'aquests, el 60,3% participa al mercat de treball, és a dir, 693.000 persones joves treballen o busquen feina de forma activa.

La taxa d'ocupació d'aquest col·lectiu és del 48,6%, lluny del total de Catalunya que se situa en el 54,8%, avançant més aquest indicador en les dones joves que en els homes joves. La taxa femenina se situa en el 49,4%, mentre que la masculina en el 47,9%. La gran majoria d'aquests joves (el 80,6%) treballa en el sector de serveis.

La contractació temporal afecta molt més les persones joves que les més grans. En les joves la taxa de temporalitat se situa en el 53,4%, mentre que en les persones de 30 anys o més se situa en el 15%. De fet, podríem dir que la contractació temporal s'ha consolidat com una forma de contractació habitual entre el jovent.

¹ [Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo](#). Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball.

² [Butlletí de joves i mercat de treball. 3r trimestre 2021](#). Observatori del Treball i Model Productiu. Departament d'Empresa i Treball. Generalitat de Catalunya.

La **taxa d'atur juvenil** s'ha situat en el 19,4% durant el tercer trimestre de 2021, sent un xic més elevada la de les dones (19,5%) que la dels homes (19,3%). De fet, des del tercer trimestre de 2020, la taxa d'atur femenina és més alta que la masculina.³

Si ens fixem en la darrera enquesta anual d'estructura salarial⁴, publicada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), el salari mig anual de les persones de menys de 20 anys va ser al 2019 de 9.101,30 €. Aquesta dada ens mostra com **la incorporació al mercat laboral es produeix, en general, amb salaris baixos**.

De fet, **la població jove a nivell estatal presenta un dels pitjors perfils laborals d'Europa, acumulant factors de precarització**: la inestabilitat i parcialitat en la contractació, els baixos salaris i les altes taxes d'atur, són els principals elements que situen la joventut en una situació molt precària que, fins i tot, de vegades ratlla amb l'explotació.

Així, la darrera enquesta europea de condicions de treball realitzada per la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball i publicada al 2016⁵, ens mostra les següents dades relatives a la població espanyola:

- El 75% dels menors de 35 anys reben salaris baixos, davant del 54% dels treballadors i treballadores de més edat.
- Hi ha un percentatge més gran de dones i de joves entre les persones treballadores que manifesten que la seva feina implica tractar directament amb persones i tractar amb clients enfadats, fet que suposa una exposició a elevades exigències emocionals.
- Els joves menors de 35 anys manifesten més inseguretat, consideren força possible perdre la feina en els següents sis mesos, per situació professional (assalariats), per tipus de contracte (temporals i treballadors sense contracte) o per tipus de jornada (jornada a temps parcial).
- Haver de treballar a gran velocitat és més freqüent entre assalariats que entre autònoms, especialment a les franges d'edat més joves i persones treballadores de serveis.
- La discriminació per edat afecta tant el grup jove (4% en menors de 35 anys) com el de més edat (3% entre els de 50 anys i més).
- Els treballadors i treballadores joves (fins a 34 anys) i les dones són les que més sovint treballen menys de 5 dies a la setmana (13% i 9%, respectivament).
- Entre les persones que treballen menys de 35 hores setmanals i que optarien, si poguessin, per treballar més hores, la majoria són joves i dones. El 24% de joves vol treballar més hores, en comparació amb els grups d'edat intermèdia (14%) o els més grans (15%).
- Els i les joves (29%) i les persones treballadores entre 35 i 49 anys (24%) són les que més treballen a torns, en comparació amb els de més edat. Els torns rotatius afecten més al personal jove (48%) i al d'edat intermèdia (41%).

Aquesta precarietat té un clar vincle amb la possibilitat de patir danys a la salut d'origen laboral. Així ho estableix l'Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball indicant que les persones treballadores joves tenen un 50% més de probabilitats de patir un accident laboral respecte a la resta de treballadors i treballadores⁶.

³ [Informe sobre la situació laboral de la joventut. Tercer Trimestre de 2021](#). Observatori català de la Joventut. Agència Catalana de la Joventut. Generalitat de Catalunya. 2021

⁴ [Encuesta Anual de Estructura Salarial, 2019](#). Instituto Nacional de Estadística. 22 de juny de 2021.

⁵ [Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. España](#). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (INSST). Ministerio de Trabajo. 2016.

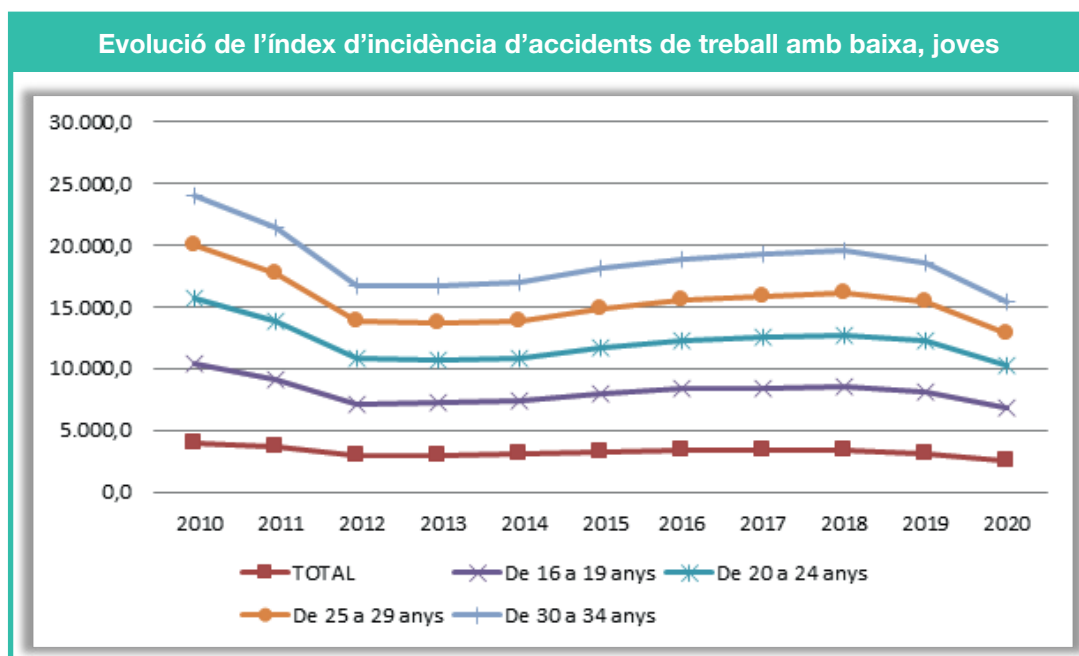
⁶ [Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo](#). Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball.

De la mateixa manera, el darrer [Pla Nacional de Joventut de Catalunya \(2020\)](#)⁷, indica:

Els índexs d'incidència de malalties i accidents laborals entre les persones joves mostren percentatges substancialment superiors als de la població adulta.

De fet, l'anàlisi de les estadístiques de sinistralitat mostren una tendència general molt clara: **els índex d'incidència dels accidents de treball estan per sobre de la mitjana en el col·lectiu de persones treballadores més joves i en la contractació temporal**, un fenomen molt extens entre la joventut, com hem vist.

Aquesta tendència es mostra clarament en el següent gràfic elaborat a partir de les dades estadístiques facilitades pel Ministeri de Treball i d'Economia Social, i on es recull l'evolució de l'índex d'incidència dels accidents de treball amb baixa de la població jove a nivell estatal. Podem veure com aquest indicador en els diferents grups d'edat juvenils, se situa any rere any per sobre de l'índex d'incidència mitjà corresponent al conjunt de la població treballadora.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Ministeri de Treball i Economia Social.

Per últim, i respecte a la situació actual dels joves, cal mencionar l'impacte que la crisi de la COVID-19 ha tingut en les seves condicions de salut. Aquesta crisi sanitària, social i econòmica profunda ha afectat molt especialment la població jove⁸ i ha acabat tenint implicacions negatives també sobre la seva salut física i mental. A més, ha aprofundit en els eixos de desigualtat socioeconòmica, intensificant també les desigualtats en salut.

De fet, les persones joves han estat les més directament afectades per la crisi econòmica associada a la pandèmia. Així, segons l'informe elaborat per l'Observatori Català de la Joventut sobre els impactes de la COVID-19 en la població jove⁸, tot i que perceben que els risc de contagi suposa una amenaça més petita per a la seva salut respecte a la gent més gran, són els que **han patit més problemes de salut mental durant el confinament**, manifestant diversos estats d'ànim relatius al malestar emocional i mental (angoixa, tristesa, incertesa), especialment aquells que pertanyen a grups més desfavorits socialment, i en més mesura les dones que els homes.

⁷ [Pla Nacional de Joventut de Catalunya \(2020\)](#). Departament de Drets Socials. Generalitat de Catalunya.

⁸ [Condicions de vida, ocupació i desigualtats en salut de la població jove davant de la COVID-19](#). Observatori Català de la Joventut. Departament de Drets Socials. Generalitat de Catalunya. 2021.

El confinament i les mesures sanitàries preses durant la pandèmia han impactat especialment en les condicions econòmiques i en les possibilitats de trobar o mantenir la feina de la població més jove, afectant a la seva salut mental.

En definitiva, les conseqüències socioeconòmiques de la pandèmia, com ara la destrucció de l'ocupació i la disminució dels ingressos de les famílies, conflueixen no només amb els eixos de desigualtat social i de gènere, sinó també amb la fase del cicle vital i les possibilitats d'autonomia financera i residencial de la població jove. És a dir, les persones que han pogut afrontar el confinament en millors condicions són les que pertanyen a grups socials més afavorits, amb un nivell d'estudis més alt i que han pogut dur a terme la transició al mercat de treball de manera més satisfactòria.

Per tant, tot i no tractar-se d'un col·lectiu d'alt risc pel que fa al pronòstic de la malaltia per COVID-19, l'efecte de la pandèmia sobre la salut del jovent, és una qüestió preocupant. La irrupció de la pandèmia pot suposar una accentuació de la tendència, ja detectada els darrers anys, d'empitjorament de la salut mental de les persones joves, molt vinculada a les dificultats que aquest col·lectiu té en l'àmbit laboral i econòmic, les quals condicionen les seves expectatives respecte a desenvolupar un projecte de vida de futur, les seves condicions de vida i les seves oportunitats.

Un indicador clar de l'empitjorament de la salut mental del jovent són els suïcidis, com a segona o tercera causa de mortalitat juvenil (segons l'any), degut a la incidència creixent dels malestars emocionals, els trastorns psicològics i els episodis d'estrès emocional, relacionats amb les seves condicions de vida i de treball.⁹

3. PROBLEMÀTIQUES LABORALS DE LA POBLACIÓ TREBALLADORA JOVE

Normalment quan les persones joves s'incorporen al mercat laboral i al si de les empreses no tenen experiència laboral, ni una maduresa física i psicològica desenvolupada enfront dels riscos laborals inherents a les tasques que realitzen. Algunes de les causes que poden donar resposta a la major incidència pel que fa a l'accidentabilitat, de manera no exhaustiva, poden ser són les següents:

- Manca de qualificació i formació professional.
- Desconeixement de les obligacions de l'empresari o empresària i dels seus drets laborals (desconeixement del conveni col·lectiu d'aplicació, normativa de prevenció, Estatut de les persones treballadores, etc.).
- Manca de confiança i de seguretat per expressar-se quan sorgeix un problema.
- Percepció d'estar desprotegit o desprotegida a l'hora d'exigir i reclamar millors condicions de treball, generada per la incertesa i inestabilitat laboral.
- Els empresaris i empresàries no solen reconèixer la protecció addicional que necessita aquest col·lectiu de persones treballadores.
- Vulnerabilitats transversals: la combinació de l'edat amb altres factors de desigualtat com el gènere, l'origen immigrant, o la discapacitat poden situar a les persones joves en un major nivell de desprotecció laboral.

⁹ Pla d'actuació de joventut 2021-COVID. Direcció General de Joventut. Departament de Drets Socials. Generalitat de Catalunya. 2021

4. L'APLICACIÓ DE LA NORMA PREVENTIVA EN EL COL·LECTIU DE JOVES

La normativa laboral prohibeix el treball dels menors de 16 anys, a excepció dels espectacles públics on poden treballar en casos excepcionals i autoritzats expressament per l'autoritat laboral, sempre que no suposi perill per a la seva salut ni per a la seva formació professional i humana (article 6 del Reial decret legislatiu 1/1995, Estatut dels treballadors).

Entre els 16 i 18 anys d'edat, per a poder treballar es necessita el consentiment o autorització dels pares, mares, o tutors, o de la persona o institució que tingui al seu càrrec a la persona jove.

Als efectes de seguretat i salut laboral, s'ha de tenir en compte que la **Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) únicament defineix una protecció específica de la salut per a les persones treballadores menors de 18 anys, assimilant-los a les persones treballadores que poden ser especialment sensibles a determinats riscos laborals.**

En aquest sentit, l'empresari o empresària ha de realitzar una avaluació de riscos dels llocs de treball que ocuparan aquestes persones per a determinar la naturalesa, el grau i la durada de la seva exposició a qualsevol risc específic, agents, processos o condicions de treball que puguin posar en perill la seva seguretat o la seva salut. **Aquesta avaluació s'ha de realitzar tenint especialment en compte els perills derivats de la falta d'experiència del personal jove.**

Per la resta de persones treballadores joves, majors de 18 anys, la normativa de prevenció de riscos laborals obvia cap referència a la necessitat d'una protecció específica i a les conseqüències que una possible manca d'experiència laboral o de destresa respecte a les funcions i tasques assignades, poden tenir en el grau d'exposició a riscos laboral. És a dir, a partir de la majoria d'edat, la normativa estableix els mateixos deures empresarials per a la protecció de la salut, independentment de l'edat de les persones treballadores.

No obstant això, la LPRL sí que preveu l'adaptació necessària del lloc de treball a la persona que el realitza, així com la valoració de les capacitats professionals en matèria de seguretat i salut, a l'instant en el qual se li encomanin les tasques a realitzar al treballador o treballadora. En idèntic sentit, la LPRL indica l'obligació de l'empresari d'avaluar els riscos laborals existents als llocs de treball tenint en compte la possibilitat de l'error humà. **Per tant, l'empresa està obligada a tenir en compte les característiques individuals del personal treballador contractat, per la qual cosa no pot ometre les especificitats que presenta aquest col·lectiu.**

Tot i així, és recomanable, que mitjançant la negociació col·lectiva o acords d'empresa es detallin protocols i criteris que reforcin la protecció del jovent treballador.

Cal recordar també que l'**Estatut dels treballadors, preveu especificacions respecte a l'ordenació del temps de treball dels menors** (de 16 a 18 anys):

- Prohibició de fer hores extraordinàries.
- Prohibició de fer treballs nocturns (de 10 de la nit a 6 del matí).
- Prohibició de fer més de 8 hores diàries de treball efectiu, incloent el temps de formació i les diferents jornades de treball en cas de treballar per a diferents empreses.
- Si fan horari continuat, han de fer una pausa no inferior a 30 minuts, sempre que la jornada superi les 4 hores i mitja.
- Pel que fa als descansos setmanals, els i les menors han de gaudir d'un període mínim de 2 dies ininterromputs.

També cal destacar, l'article 1.3 del Reial decret 1561/1995, sobre **jornades especials de treball**, que preveu que les disposicions del règim de descansos alternatius, ampliacions de jornada i treball nocturn incloses a la regulació de jornades especials de treball no siguin aplicables als joves menors de 18 anys.

Així mateix, el Decret de 26 de juliol de 1957, sobre Indústries i Treballs prohibits a dones i menors per perillosos o insalubres, inclou tot un llistat d'activitats en les quals no poden treballar les persones menors de 18 anys. Aquesta norma va ser derogada en tot allò referent al treball de les dones, per la disposició derogatòria única de la LPRL, però segueix vigent en tot allò relatiu als menors.



SI ETS JOVE, IDENTIFICA EN QUINA SITUACIÓ LABORAL ET TROBES:

- 1. Amb contracte laboral:** majoritàriament són contractes temporals o per ETT. En aquest cas, aplica la LPRL, com a qualsevol altre treballador o treballadora.
- 2. En situació de subcontractació:** al cas anterior se suma fer activitats en centres de treball que no són de la teva empresa. Les diferents empreses han de realitzar la coordinació de les activitats empresarials, tal com s'estableix a la LPRL, perquè puguis ser coneixedor o coneixedora dels riscos que t'afecten i de les mesures preventives.
- 3. Pràctiques laborals, on hi ha un contracte:** els drets i els deures d'aquestes persones treballadores són els mateixos que els de la resta, per tant, els aplica la normativa preventiva ordinària.
- 4. Pràctiques formatives, "becaris i becàries":** en no existir una relació laboral no els serà aplicable la LPRL. Però l'exposició als riscos és la mateixa que la de qualsevol altre treballador o treballadora, per tant, l'empresa ha de garantir que es faci en condicions de seguretat.
- 5. Falsos autònoms i autònomes:** és quan una empresa recorre a persones treballadores per compte propi però existeix una absoluta dependència i vincle laboral. L'exponent més recent és el dels *riders* o repartidor/es a domicili. En aquest cas, aplica la LPRL, ja que els tribunals i la inspecció de treball després de les denúncies de CCOO, han vist indicis clars de laboralitat, donant lloc recentment a l'anomenada *Llei Rider* (Reial decret-Llei 9/2021, 11 de maig).¹⁰

¹⁰ Si et trobes en aquesta situació, [assessora't a CCOO](#). Consulta [els teus drets en salut laboral](#).



SI ETS JOVE I TENS UN CONTRACTE LABORAL O DE PRÀCTIQUES, AQUESTS SÓN ELS TEUS DRETS:

- **Protecció eficaç de la teva seguretat i salut** per part de l'empresa.
- **Rebre informació dels riscos del teu lloc de treball i de les mesures de prevenció i d'emergència.** També sobre què cal fer i on és la mútua que t'ha d'assistir, en cas d'accident de treball o malaltia professional.
- **Formació teòrica i pràctica, suficient i adequada,** en el moment de l'entrada a l'empresa i quan calgui, respecte als riscos laborals als quals estàs exposat o exposada i les mesures preventives que s'apliquen per evitar que afectin la teva salut.
- **Participar, fer preguntes, comunicar qualsevol risc o pràctica poc segura, ser consultat i consultada** per l'empresari o empresària en relació amb els riscos del teu lloc de treball.
- **Contactar amb els delegats i delegades de prevenció de CCOO** per fer valer els teus drets i controlar que es compleixi la norma.
- **Rebre els equips de protecció necessaris** que t'ha de facilitar l'empresa sense cap cost, així com aplicar les mesures preventives.
- **Vigilància de la salut adequada,** és a dir, l'empresa t'ha d'oferir reconeixements mèdics periòdics, amb l'objectiu de fer un seguiment de la teva salut en relació als riscos laborals de la teva feina i comprovar que no estiguin empitjorant-la. Com a norma general, aquests reconeixements són voluntaris per a tu.
- Interrompre la teva activitat quan consideris que comporta un **risc greu i imminent** per a la teva vida o la teva salut.
- Gratuïtat: la seguretat i salut en el treball no pot suposar cap cost per a tu, tant en termes econòmics com de temps. Per tant, la formació, reconeixements mèdics, o qualsevol altra mesura o acció relativa a la prevenció de riscos, s'han de realitzar dins de la teva jornada de treball o compensant el temps invertit.

5. CRITERIS D'INTERVENCIÓ SINDICAL

Per a la millora de les condicions laborals i de la protecció de la salut de les persones treballadores joves hem d'establir un **pla d'acció coordinat i integrat en el conjunt de la nostra actuació com a secció sindical o comitè d'empresa**, basat en l'anàlisi de la informació que tenim dret a rebre com a representants de les persones treballadores, la comprovació i exigència que es compleixen els requisits legals i l'elaboració de propostes a negociar amb l'empresa per a la millora de les condicions d'aquest col·lectiu. Algunes pautes a seguir:

1. Recopila informació:

- Contractes (còpies bàsiques i de la posada a disposició en cas d'empreses de treball temporal).
- Llocs de treball que ocuparan els i les joves contractades i les seves característiques (horari, tasques a desenvolupar i durada d'aquestes, condicions ambientals, etc.).

- Relació d'empreses de treball temporal existents a l'empresa, relació de llocs de treball ocupats per persones contractades a través d'aquesta modalitat, durada de l'activitat, etc.
 - Llistat d'empreses externes subcontractades, característiques de les feines, durada de la prestació del servei, documentació preventiva respecte a la coordinació d'activitats empresarials, etc.
 - Còpia íntegra dels acords de col·laboració o convenis subscrits amb universitats, escoles o centres formatius, relació d'alumnes que faran pràctiques, si estan tutoritzats o tutoritzades, revisar les funcions i facultats del tutor/a durant la seva estada, quines són les seves condicions de treball, quantitats econòmiques que perceben, etc.
 - Llistat d'accidents de treball i malalties professionals. Comprova l'edat de les persones treballadores que han patit aquests danys a la salut.
- 2. Vigila i comprova** que es compleixen els requisits legals i allò estipulat en els convenis de col·laboració amb les universitats o entitats de formació. Assegura't que aquest col·lectiu rep els mateixos nivells de protecció de la seva seguretat i la salut que la resta de persones treballadores.
- 3. Comprova i reclama que els i les joves contractats estiguin integrats a tot el procés de prevenció:** pla de prevenció, avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, formació i informació, vigilància de la salut, etc.

En aquest sentit, com a delegats i delegades de prevenció proposarem en l'exercici de les nostres funcions que les avaluacions de riscos incorporin la perspectiva d'edat, amb la finalitat de donar compliment a l'article 15 de la LPRL.

- 4. Conscienciar i involucrar** a la resta de personal treballador respecte a les particularitats d'aquest col·lectiu.
- 5. Sensibilitzar i informar a les persones més joves** respecte als seus drets i a la importància d'integrar la seguretat i la salut laboral en el seu dia a dia a la feina.
- 6. Realitza propostes a l'empresa** per a la millora de les condicions laborals d'aquest col·lectiu.

Algunes propostes per a incloure en la **negociació col·lectiva o en acords amb l'empresa** són:

- Gestionar la prevenció de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de l'edat i de gènere, integrant aquesta visió en les avaluacions de riscos, en totes les seves disciplines preventives, i en la planificació de les mesures i activitats preventives.
- Establir la necessitat d'adaptar el treball, els processos productius i l'entorn de treball a la persona, tenint en compte les seves característiques i circumstàncies individuals.
- Realitzar les avaluacions de riscos de tots els llocs de treball, independentment de quina sigui la relació laboral de les persones treballadores que els ocupen.
- Adaptar els processos i mecanismes d'informació i formació en matèria preventiva a les necessitats de les persones joves, assegurant que abans de la seva incorporació al lloc de treball disposen de tota la informació i documentació referent als riscos existents en els llocs de treball i a les mesures preventives a aplicar. Reforçar aquesta informació de manera presencial en el moment de la incorporació al lloc de treball.
- Definir clarament les tasques que les persones menors d'edat no han de realitzar en cap cas, aquelles que tenen restringides en determinades condicions i les que poden realitzar sota supervisió.
- Implementar mesures que també suposin una especial protecció de la seguretat i salut una vegada complerts els 18 anys, ja que la normativa preventiva únicament la preveu per a les persones treballadores d'entre 16 i 18 anys, incloent també als estudiants que realitzen pràctiques a l'empresa.

- Nomenar un recurs preventiu, en base a l'article 32 Bis de la LPRL, o bé un supervisor o supervisora de les persones joves de nova incorporació, en determinats casos i quan la naturalesa de la feina ho requereixi.
- Definir la informació, formació i experiència que ha de tenir el supervisor o supervisora de les persones joves, les seves funcions i el procés de supervisió o tutorització, integrant-lo al pla de prevenció i en el procés preventiu, amb l'objectiu d'aconseguir un assessorament i supervisió eficaç en matèria preventiva per a aquest col·lectiu.

7. Mediació, arbitratge o denúncia: Si l'empresa no accepta les nostres propostes sindicals, podem recórrer a mediacions o arbitratges mitjançant el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), i sol·licitar la intervenció de la Comissió Tècnica de Salut Laboral. Si detectem incompliments legals, també podem denunciar els fets en la inspecció de treball.

Per definir el pla d'actuació sindical, no dubtis a posar-te en contacte amb la persona responsable de Salut Laboral de la teva [federació o territori](#).

PAUTES PER A LA INTERVENCIÓ SINDICAL A NIVELL PREVENTIU

- Per tal de realitzar a l'empresa la proposta d'avaluació de riscos laborals i de mesures preventives a aplicar, primer hem de recavar la informació i la documentació necessària sobre l'organització, les característiques i les complexitats dels llocs de treball i de les tasques a realitzar, les matèries primeres, els equips de treball i l'estat de salut del personal treballador recollida en els informes epidemiològics de la vigilància de la salut, els índexs i investigació d'accidents de treball, etc.
- Posteriorment, haurem de realitzar la determinació dels elements perillosos i de les condicions de treball que puguin suposar l'exposició a un risc per a la seguretat i la salut d'aquest col·lectiu de joves. Amb aquesta informació, podrem proposar mesures que permetin eliminar directament el risc. En aquest sentit, cal recordar que la normativa preventiva estableix que la primera tasca preventiva és evitar tots els riscos que són eliminables. Només quan això no és possible, s'hauran d'avaluar.
- Si no és possible evitar els riscos detectats, proposarem l'avaluació de riscos específica que sigui més prioritària, així com el mètode i procediment d'avaluació.
- Una vegada realitzada la proposta a l'empresa, com a delegats i delegades de prevenció hem de poder participar en tot el procés d'avaluació, exigint a l'empresa que el procediment i mètode incorporin criteris tècnics i objectius de valoració del risc que donin confiança respecte als resultats obtinguts, tal com s'indica a l'article 5.2 del Reial decret 39/1997, pel qual s'aprova el reglament dels serveis de prevenció. A més, s'haurà d'incorporar en l'avaluació la visió de gènere i d'edat.
- Amb els resultats de l'avaluació, realitzarem la nostra proposta de mesures preventives que permetin la protecció efectiva de la seguretat i la salut de les persones joves de l'empresa.
- Quan en un mateix centre de treball hi hagi concurrència de personal treballador de diferents empreses, haurem de participar i cerciorar-nos que la coordinació de les activitats empresarials es realitza correctament. Haurem d'assegurar-nos que es dóna compliment al que estableix el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la LPRL, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Haurem d'exigir també que la vigilància de la salut es realitzi de forma específica, en funció dels riscos existents en els diferents llocs de treball i de les característiques personals de les persones treballadores, sempre amb finalitat preventiva i no de discriminació. El seguiment sindical dels resultats epidemiològics de la vigilància de la salut és una font d'informació fonamental per a la proposta de millores en les condicions de treball.
- Els protocols o procediments que puguem pactar amb l'empresa per a la protecció específica de la salut de les persones joves, convé incorporar-los en el pla de prevenció de l'empresa.

6. PROPOSTES DE CCOO EN L'ÀMBIT INSTITUCIONAL

Des de CCOO de Catalunya instem a les administracions públiques a impulsar polítiques que garanteixin una ocupació de qualitat per a les persones treballadores joves, amb condicions contractuals i de treball dignes, i una protecció eficaç de la seva seguretat i la seva salut. Les propostes que realitzem en l'àmbit institucional són:

- La derogació de les reformes laborals com a primera mesura per posar fi a la precarietat laboral, especialment dels col·lectius que més la pateixen, com el nostre jovent.
- Mesures urgents per evitar l'abús de la contractació temporal d'aquest col·lectiu.
- Un pacte per a la joventut que garanteixi condicions per a la seva emancipació personal i laboral.
- Incorporar la perspectiva de l'edat i generacional en els plans de reactivació econòmica. Els joves estan millor formats i són un element clau en l'adaptació i l'impuls als reptes immediats als quals ens hem d'enfrontar com a societat i en l'àmbit laboral, com ara la digitalització o la transformació energètica.
- A nivell preventiu, reclamem a la Generalitat de Catalunya:
 - Incorporar la perspectiva de l'edat en les polítiques preventives públiques.
 - Realitzar actuacions que permetin atendre les necessitats preventives específiques del col·lectiu de joves, establint recomanacions i criteris tècnics d'intervenció, donant així compliment a l'objectiu 3 de l'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral (2021-2026), segons el qual s'han de millorar les condicions de seguretat i salut de determinats col·lectius que poden estar en situació de vulnerabilitat.
 - Incorporar l'edat com a indicador en les estadístiques periòdiques de sinistralitat que es publiquen des del Departament d'Empresa i Treball.
 - Integrar i potenciar la formació en prevenció de riscos en els currículums formatius en tots els àmbits educatius.
 - Impulsar en l'àmbit del Consell de Relacions Laboral de Catalunya i amb la participació dels agents socials, recomanacions a introduir a la negociació col·lectiva per a la protecció de la salut dels i de les joves en el treball.



Per a més informació i assessorament, posa't en contacte amb la secció sindical o amb les delegades i delegats de CCOO a la teva empresa.



933 100 000

consulta.ccoo.cat



www.ccoo.cat