

GAZTE LAN

01

Marzo
// 2009

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales. Una oferta de estudios renovada

Los jóvenes y el trabajo

Juventud y mercado laboral en una época de crisis global

Juventud, crisis y mercado laboral

Entrevista con Sandra López y Emma López



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

INDICE

| | |
|---|-----------|
| Escuela Universitaria de Relaciones Laborales. Una oferta de estudios renovada | 3 |
| Los jóvenes y el trabajo..... | 5 |
| Juventud y mercado laboral en una época de crisis global | 9 |
| Juventud, crisis y mercado laboral | 13 |
| Entrevista con Sandra López y Emma López | 15 |

PRESENTACIÓN

Trabajamos para vivir y estudiamos para poder trabajar mejor.

Desde la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco, único centro universitario de la CAV en la que se imparten los estudios de Diplomado/a en Relaciones Laborales, creemos necesario que los/as jóvenes que se encuentran actualmente en su fase final de la educación secundaria o de formación profesional, y que en muchos casos se van a ver confrontados con la realidad del trabajo antes incluso de la finalización de sus estudios, conozcan los aspectos más relevantes de las relaciones laborales, especialmente de las que más les afectan por su condición de jóvenes.

Con este objetivo presentamos el primer número de la revista Gaztelan, que se publicará en euskera y en castellano con una periodicidad semestral, a fin de divulgar la realidad de algunos aspectos jurídicos, económicos, sociológicos, psicológicos, históricos, etc., del mundo del trabajo y de las relaciones laborales. Gaztelan tratará de hacer llegar los aspectos más trascendentes de las relaciones laborales y de la regulación laboral a los alumnos/as de 16-18 años, en especial, de aquellas circunstancias vinculadas con sus características específicas (edad de trabajo, tipos de contrato, otra regulación específica relacionada con el trabajo de los jóvenes, etc.) a fin de informar y formar sobre los aspectos que puedan mejorar su inserción laboral

y el ejercicio de sus derechos como trabajadores/as. Contendrá algunos artículos divulgativos sobre aspectos básicos de la relación laboral como tipos de contratos, becas y contrato de trabajo, regulación del trabajo juvenil, de la sindicación o de la huelga, por ejemplo, y otros más extensos sobre aspectos más singulares en principio conectados con las sentencias más recientes en los tribunales de lo social.

Junto a esto, también facilitaremos información sobre la oferta educativa de nuestra escuela para que todo el alumnado interesado en estos temas sepa que puede elegir iniciarse en una formación universitaria de calidad que le prepare para su ejercicio profesional como directivo de Recursos Humanos en una empresa, como Graduado Social defendiendo los intereses de sus clientes en el Juzgado de lo Social, como experto en temas laborales en un sindicato, en la Administración Pública, o como docente, entre los perfiles más tradicionales, y con una formación posterior más específica, como técnico en Prevención de Riesgos Laborales, por ejemplo.

Ainhoa Saitua

Profesora y Subdirectora de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

que desarrollar posteriormente la actividad laboral, debido a su versatilidad.

Para hacer la titulación más práctica, es decir, que se conecte la teoría con el mundo real, la Escuela desarrolla progresivamente los siguientes elementos a la metodología docente:

Tareas que tengan significados (“que signifique algo”) para quienes participen

- Trabajos en equipo.
- Expresión en público.
- Debates.
- Medios audiovisuales como documentales.
- Trabajos que encajen con expectativas y áreas de interés de cada alumno/a.
- Visitas al exterior
- Ejemplos en clase, y casos complejos
- Trasladar experiencias reales.
- Interactividad (co-aprendizaje) alumnado-profesorado.
- Escenificación de situaciones y casos.

Mikel de la Fuente

Profesor de la UPV/EHU



Los jóvenes y el trabajo

Uno de los objetivos fundamentales que inspiraron las primeras normas laborales en los países de nuestro entorno (a mediados o finales del S. XIX) y, que, desgraciadamente sigue siendo hoy una de las metas a alcanzar en cualquier Estado, fundamentalmente en aquéllos en que sus economías están en fase de desarrollo, es la erradicación del trabajo infantil y la protección de los jóvenes que aún siendo menores de edad pueden desempeñar una actividad laboral. Un papel fundamental en esta lucha corresponde a la Organización Internacional de Trabajo que desde su fundación ha elaborado numerosas normas dirigidas a la protección de los menores y ha puesto en marcha programas específicos con una importante implantación a nivel mundial.

Según datos de la OIT la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del informe “La eliminación del trabajo infantil, un objetivo a nuestro alcance” el número real de niños trabajadores en todo el mundo aunque disminuyó en un 11 por ciento entre los años 2000 y 2004, pasó de 246 a 218 millones, y de éstos, sesenta millones tenían edades comprendidas entre los 5 y los 14 años. Las tasas más altas se encuentran por este orden en África, Asia y América Latina- el Caribe. Aunque es difícil encontrar estadísticas fiables un estudio de UNICEF encargado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del año 2000 sobre “El trabajo infantil en España” consideraba que en España trabajaban 170.000 niños menores de 16 años.

¿Cuál es la regulación en nuestras leyes? ¿Cuándo se puede por edad comenzar a trabajar?

1- LA NORMATIVA LABORAL Y LA EDAD DE ACCESO AL TRABAJO

En nuestro ordenamiento jurídico laboral y de acuerdo a una normativa comunitaria e internacional mínima sobre la materia, el cumplimiento de los 16 años es el criterio clave que delimita el distinto régimen aplicable a los menores de edad en el trabajo. Por debajo de esta edad se le prohíbe trabajar y cuando tiene entre los 16 y los 18 años (mayoría de edad) se le permite el trabajo pero estableciendo un régimen especial proteccionista (se prohíben determinados trabajos, hay obligaciones específicas en materia

de prevención de riesgos, se regulan tiempos de trabajo y descanso específicos...).

1.1 Regla General: al menor de 16 años se le prohíbe trabajar

Como se comprenderá la razón de esta normativa es la protección de la infancia y de la juventud. Se trata de garantizar su adecuado proceso de crecimiento y desarrollo físico, psíquico, moral o social en donde es esencial la educación y formación del menor. El artículo 6.1 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe casi de manera absoluta la admisión al trabajo a los menores de 16 años. La norma cuando establece la prohibición considera al menor de dieciséis años como a un sujeto que carece “de capacidad para trabajar”, para realizar cualquier actividad laboral, y, por ello, le impide el acceso al empleo, con la única excepción de la realización de actividades artísticas en espectáculos públicos siempre que se cumplan una serie de condiciones. En realidad no es que se considere que por debajo de esa edad el menor no tiene aptitud o las condiciones psicofísicas necesarias para desempeñar determinadas actividades, lo que se pretende es evitar la explotación de los menores que impide su adecuado desarrollo y educación.

Nuestra norma fija en un año más la edad para la admisión al trabajo respecto a la normativa comunitaria -que la establece como norma general a los quince años-. De esta manera coincide la edad de acceso al trabajo con la edad de escolaridad obligatoria garantizando que el trabajo no afecte a la educación del menor, tal y como recomiendan las normas comunitarias e internacionales.

Por la naturaleza de la norma que regula la prohibición se ha de pensar que se refiere al trabajo laboral, al trabajo por cuenta ajena y dependiente, pero no hemos de olvidar que la legislación internacional y comunitaria mínima y vinculante para nuestro Estado prohíbe cualquier tipo de actividad de trabajo, salvo determinadas excepciones que los países pueden establecer. En cualquier caso la nueva ley que regula el Estatuto del Trabajador Autónomo establece incluso de manera más restrictiva que la norma laboral que los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni

siquiera para sus familiares. De esta manera hemos de entender que a los menores de 16 años se les prohíbe cualquier trabajo tanto si se trata de un trabajo laboral como si trata de un trabajo autónomo y/o por cuenta propia no estrictamente laboral y esta prohibición también es aplicable en el ámbito familiar.

Tal vez convenga aclarar estos términos, ya que cuando se realiza una actividad laboral para otro siempre pensamos en el contrato de trabajo, en la actividad laboral a la que se aplica el Derecho del Trabajo. Sin embargo, no todas las relaciones de trabajo son objeto de regulación por el Derecho Laboral, e incluso podríamos decir que una misma actividad para otro, por ejemplo, impartir unas clases, la venta o colocación de bienes o servicios, el trabajo en el campo.....puede ser o no una relación laboral en sentido estricto (susceptible de contrato de trabajo) según el modo en que se realicen esos servicios. Y entonces... ¿de qué depende? Pues fundamentalmente de que esa actividad reúna todas las notas o características definitorias de la relación laboral que marca la legislación. Debe tratarse de una **actividad personal, voluntaria y retribuida para otro y que a su vez sea subordinada y por cuenta ajena**. Y en la medida en que en otras muchas relaciones o contratos no laborales también se prestan servicios voluntarios, personales y retribuidos para otro; son la dependencia (subordinación) y la ajenidad (por cuenta ajena) las que suelen distinguir el contrato laboral de otras figuras propias del trabajo autónomo y/o por cuenta ajena.

La subordinación implica que los servicios del trabajador se realizan dentro del ámbito de organización y dirección del empresario o empleador que es quien modaliza o concreta el trabajo exigible y la ajenidad supone que el trabajador no asume el riesgo económico que recaerá sobre el empresario, ya que es quién corre a cargo con los costes del trabajo y se apropia de los resultados de éste

De acuerdo con lo apuntado quedan fuera de la normativa laboral las relaciones de servicios que constituyan:

- Trabajo por cuenta propia o para sí mismo: quien lo presta adquiere para sí mismo el resultado y a su vez asume los riesgos, aunque después lo trasmita a terceros (comerciante, artesano, trabajo como socio, trabajo familiar...)
- Trabajo autónomo: trabajo para sí mismo o para

otro, pero fuera del ámbito de poder y dirección del que lo recibe, porque el trabajador es quien dispone sobre la forma de ejecución (profesiones liberales, transportistas, oficios clásicos cuando se prestan con autonomía)

Estas relaciones son reguladas generalmente por normas civiles o mercantiles o administrativas. Así, el trabajo de los menores que muchas veces se realiza en el ámbito familiar (colaboración en el negocio o explotación de los padres o familiares con quienes conviven) suele estar excluido de la legislación laboral (por falta de dependencia y ajenidad) si trabajan para un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el que conviven, salvo que los interesados prueben su condición de asalariados.

RECORDANDO...

- No siempre el trabajo para otro es una relación laboral en sentido estricto o contrato de trabajo.
- Trabajo = Relación laboral o Contrato de trabajo (Derecho del Trabajo) = Actividad voluntaria, personal y retribuida para otro (empleador o empresario) de forma dependiente o subordinada y por cuenta ajena.
- Trabajador laboral en sentido estricto = Trabajador dependiente por cuenta ajena.
- Trabajo por cuenta propia o para otro de manera autónoma = Trabajador no laboral = No contrato de trabajo. Contratos civiles, mercantiles o administrativos.
- El trabajo familiar no es laboral, salvo prueba en contrario de la condición de asalariado del trabajador.

Pero la realidad no siempre coincide con la apariencia. A veces una relación de servicios reúne todas las notas para ser objeto de un contrato laboral -y por tanto ser regulada por esta normativa- pero se “disfraza” o se disimula bajo otro contrato de características externas similares (arrendamiento de servicios, de obra...) para sustraerse precisamente de las obligaciones y deberes laborales y de seguridad social. Es importante en este caso comentar que la norma laboral presume la existencia del contrato de trabajo entre el que realiza un servicio y el que lo paga y lo recibe cuando existen las notas definitorias de la relación laboral. Tal y como reiteran los jueces en los pleitos relativos a la naturaleza del contrato lo importante son las obligaciones y la forma en que se realiza la actividad en la realidad, no el nombre que den las partes al contrato o los



pactos que redacten para ocultar aquélla. En este sentido debemos recordar que aunque la celebración del contrato laboral y el inicio de la relación laboral exige una serie de formalidades y obligaciones (celebración escrita como norma general, notificación o comunicación al INEM, alta del trabajador en el Régimen de Seguridad Social...) el incumplimiento de algunas o incluso de todas ellas generará distintas responsabilidades empresariales, pero no afectará a la existencia y plena validez de la relación o del contrato laboral. Este nace cuando se produce el acuerdo de voluntades expreso (oral o escrito) o incluso tácito, es decir, cuando se pueda deducir de la conducta o de los actos de las partes el compromiso laboral.

Otras veces hay una ocultación total de la relación o contrato laboral, es el llamado trabajo “negro”, “clandestino” o “sumergido” con el fin de evadirse de la aplicación de cualquier norma. Se trata de una relación jurídica sin apariencia externa de tal, en la que no se cumplen obligaciones que se derivan de la misma y es difícil su control. En principio son relaciones laborales que aunque no hayan cumplido las formalidades u obligaciones prescritas son plenamente válidas, salvo que incurran en otras causas de invalidez, tal y como ocurre en el trabajo de los menores de 16 años, “incapaces” de trabajar.

RECORDANDO...

- Hay contrato de trabajo si en la realidad hay una relación laboral con sus características típicas aunque:
- Se simule bajo otra figura contractual (falso autónomo)
- Se incumplan algunas formalidades, no exista acuerdo escrito (o incluso ni oral).
- Se oculte totalmente su existencia (“trabajo clandestino o negro”)

1.2 La excepción: la intervención del menor de 16 años en espectáculos públicos.

La norma laboral española no se ha acogido como otros países europeos a la posibilidad que establece la norma comunitaria de realizar ciertas excepciones al trabajo por debajo de los quince años: trabajos en el ámbito familiar ocasionales, trabajos de servicio doméstico, actividades de naturaleza cultural, artística deportiva o publicitaria, trabajos de formación en alternancia o prácticas en empresa (14 años), trabajos ligeros (14 ó 13 años fijando horas/semana).....

La única excepción a esta prohibición de trabajar que tiene el/la menor de 16 años es la prestación de servicios en espectáculos públicos, a la que se aplican determinados requisitos y cautelas. La misma salvedad se recoge para el trabajador autónomo menor de 16 años al que se le aplicarán las condiciones que establece la legislación laboral.

Pero ¿a qué tipo de servicios o actividades se refiere la normativa? El RD 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos entiende por actividades artísticas las *«desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como: el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiesta, discotecas y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición»*. Estarían aquí contemplados casos conocidos por todos de participación de menores como actores, cantantes, modelos...en distintos espectáculos (anuncios, películas, series televisivas, pases...).

El requisito fundamental para que un menor de 16 años pueda participar en estas actividades es que la autoridad laboral otorgue por escrito **una autorización** sobre la participación del menor en el espectáculo público. Esta autorización debe ser solicitada por los representantes del menor, esto es, por sus padres o tutores con el consentimiento del niño *si tuviera suficiente juicio*. La autoridad laboral aprobará la participación del menor en un espectáculo público siempre que dicha intervención **«no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana»**. Parece que esta autorización tiene un claro carácter restrictivo y debe ser solicitada para cada actuación.

Entendemos que el trabajo del menor deberá respetar todos los límites que la norma laboral establece para los trabajadores de entre 16 y 18 años en relación a la prohibición del trabajo nocturno, de los trabajos insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional y humana... Y hemos de pensar que todas estas circunstancias e incluso otras más relevantes como la edad concreta del niño, la posible explotación económica por parte de quienes le representan, la no afectación al seguimiento de sus estudios, el respeto a su derecho



al descanso y al ocio... en fin todo lo que conlleva el derecho del niño o del joven a desarrollarse y crecer de acuerdo a su edad serán tenidas en cuenta por la Administración en el momento de tomar la decisión sobre la concesión de la autorización administrativa.

Una vez otorgada la autorización administrativa, y puesto que el menor carece de capacidad contractual para celebrar por sí sólo el contrato, serán los padres o tutores, pero con el consentimiento de éste si tuviera suficiente juicio, quienes formalizarán el contrato y podrán ejercitar las acciones que de éste se deriven.

RECORDANDO...

- **MENOR DE 16 AÑOS:** Prohibición absoluta de trabajar por cuenta ajena y como trabajador autónomo incluso el trabajo familiar.
- **Excepción:** Los trabajos artísticos en espectáculos públicos **autorizados** por la Administración Laboral cuando:
 - El trabajo no pueda suponer un peligro para su salud física, ni para su formación profesional o humana.

Los representantes del menor (padres o tutores) pidan autorización a la Administración acompañando el consentimiento del menor si tuviera suficiente juicio.

La autorización escrita especificará el espectáculo y la actuación determinada para la que se concede.

2- LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS

El problema de aquello que está prohibido es que lógicamente suele ocultarse para evitar el control y la responsabilidad que se deriva del incumplimiento, por ello la actividad laboral de los menores de 16 años forma parte generalmente del llamado trabajo negro o clandestino.

El incumplimiento de la prohibición absoluta de contratar a los menores de 16 años provoca la nulidad del contrato, su inexistencia, pero con efectos desde esa declaración, manteniéndose las prestaciones de trabajo y retribución ya realizadas. En este sentido la norma laboral recuerda que el trabajador puede exigir por el trabajo ya prestado la remuneración consiguiente a un contrato válido. Se trata de evitar el enriquecimiento injusto de quien incumple las normas.

En el caso de los menores que realicen actividades artísticas sin la preceptiva autorización administrativa parece que ha de entenderse que el contrato sería anulable o podría ser convalidado si se obtiene posteriormente la necesaria licencia.

Además el incumplimiento de las normas laborales de protección al menor se califica como infracción administrativa laboral muy grave de la empresa o empresario, que podría ser sancionado con una multa de 6.251 a 187.515 euros. Incluso esta conducta podría ser considerada delictiva conforme al Art.311 del Código Penal que describe como delito *“Los que mediante engaño, abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social siempre que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”*. En este caso la sanción prevista es la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Efectos del incumplimiento:

- **Para empresa y trabajador:** el contrato de trabajo es nulo, inexistente (aunque el menor tiene derecho a la retribución por el trabajo ya realizado).
- **Para la empresa o empresario:** responsabilidad administrativa (importante sanción económica) y posible responsabilidad penal (privación de libertad)

Aunque conforme a la normativa examinada podríamos pensar que los menores de 16 años no pueden realizar tarea alguna al margen de su actividad escolar, las normas deben ser interpretadas conforme a la propia realidad a la que se aplican y en este sentido la OIT entiende que **“No todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de los niños o los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o pequeñas tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo”**

Marta Arrúe
Profesora de la UPV/EHU

Juventud y mercado laboral en una época de crisis global

En este artículo nos vamos a ocupar fundamentalmente de los trabajadores de entre 16 y 18 años: veremos cuál es su capacidad para contratar, cuáles son las normas laborales que tienen como finalidad la protección de estos trabajadores y cuáles pueden ser las consecuencias del incumplimiento de estas normas. Hemos añadido también un epígrafe sobre las medidas de fomento del empleo que afectan a los jóvenes.

La capacidad para contratar

En relación con la capacidad legal para la celebración y el perfeccionamiento del contrato de trabajo, la legislación laboral se preocupa de fijar ciertas reglas referidas a la capacidad del trabajador; reglas que se basan en lo que regula el Código Civil, pero con alguna particularidad.

Cuando se habla de capacidad para contratar nos referimos a la capacidad de obrar del individuo, a los requisitos que ha de reunir una persona para que el Derecho le permita celebrar un contrato de trabajo válido.

La capacidad plena significa la posibilidad de celebrar negocios jurídicos, en nuestro caso un contrato de trabajo, sin más requisitos que la voluntad del trabajador de celebrar el contrato, sin que intervenga un tercero.

Las limitaciones a la capacidad de contratar laboralmente, tienen que ver con la edad y con la nacionalidad. Dado el tema que nos ocupa, nosotros nos centraremos en la edad.

La capacidad para contratar en función de la edad.

La edad es un factor muy importante para determinar la capacidad negociar, ya que el ordenamiento jurídico establece como criterio general de aplicación el cumplimiento de una edad y la adquisición de una madurez psíquico-física necesaria para poder celebrar el contrato.

Así, atendiendo al criterio de la edad se pueden distinguir tres situaciones: la capacidad plena, la capacidad limitada y la incapacidad, según se necesite o no una autorización para celebrar un contrato de trabajo:

- **Capacidad plena:** la tienen “quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil”, es decir:

- Los mayores de 18 años, vivan o no con sus padres.
- Los emancipados, es decir, los menores entre 16 y 18 años que hayan salido de la patria potestad. La emancipación puede conseguirse

por matrimonio (aunque puede contraerse matrimonio con dispensa del Juez por justa causa a partir de los 14 años, en el ámbito laboral no se alcanzará la verdadera capacidad hasta los 16 años), por concesión de los que ejerzan la patria potestad y por concesión judicial.

- Los mayores de 16 y menores de 18 años, que con consentimiento de sus padres o tutores, vivan independientemente de ellos, esto es, fuera del hogar familiar y sin que los padres los mantengan. Es una emancipación de hecho, que se admite en el ámbito laboral, pero para el resto de los aspectos siguen siendo menores que están bajo la patria potestad de sus padres o tutores.

- **Capacidad limitada:** Los mayores de 16 y menores de 18 años, no emancipados y dependientes de los padres o tutores legales, necesitarán de una autorización previa, expresa o tácita, para contratar. La autorización supone que el menor adquiere la capacidad para ejercitar los derechos y deberes que se deriven del contrato, para darlo por extinguido e igualmente tiene capacidad procesal (art. 16.2 LPL).

- **Incapacidad:** Según el art. ET carecen en absoluto de capacidad para contratar los menores de 16 años.

Consecuencias de la contratación laboral de un menor.

La falta de autorización del menor permitirá la anulabilidad del contrato por parte de quien la debió prestar y también por parte del juez laboral. La anulación del contrato celebrado con un menor opera sus efectos desde el momento en que se declara la nulidad, es decir, las prestaciones trabajo-salario intercambiadas con anterioridad a la declaración de nulidad se consolidan. Cabe la

posibilidad, sin embargo, de autorizar el trabajo del menor una vez que se ha iniciado la prestación. E, incluso, puede ocurrir que el menor que ha empezado a trabajar sin la autorización oportuna, con posterioridad se emancipe, por lo que la autorización ya no sería necesaria.

En cuanto al empresario que contrata al menor no autorizado, está infringiendo las normas sobre la edad de contratación, por ello está incurriendo en responsabilidad administrativa.

Normas que incentivan la contratación de jóvenes.

Dentro de la política de empleo podemos encontrar las **ayudas al empleo**, conocidas también como **medidas de fomento del empleo**, que consisten, principalmente, en la concesión de incentivos a las empresas por parte de los poderes públicos. Son ayudas de carácter temporal y pueden ser concedidas tanto por el Estado como por las Comunidades Autónomas, aunque en ambos casos se siguen las directrices o pautas que establece la Unión Europea.

Desde hace algunos años las medidas de fomento del empleo tienden a favorecer la estabilidad en el empleo. Prueba de ello son, por un lado, las **bonificaciones** que se contemplan para la celebración de **contratos de fomento de la contratación indefinida** y, por otro lado, las medidas que se adoptan para **desincentivar la contratación temporal** como, por ejemplo, el incremento de las cotizaciones a la Seguridad Social en los contratos temporales.

Otro de los objetivos de las ayudas al empleo es el fomento de la colocación de grupos de trabajadores que tienen especiales dificultades para encontrar trabajo, es decir, **jóvenes**, mujeres, minusválidos, mayores de 45 años, parados de larga duración o

las personas que se encuentran en situación de exclusión social.

Así, se puede afirmar que las ayudas al empleo tienen una **doble finalidad**: incentivar el empleo de las personas pertenecientes a esos grupos y procurar que el empleo de dichas personas tenga estabilidad.

Las ayudas de tipo económico que se ofrece a los empleadores pueden ser: **ayudas directas** (subvenciones, bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social o bonificaciones fiscales) o **ayudas indirectas** (por ejemplo, a través de la regulación legal de condiciones de trabajo que abaraten el coste económico que asume el empleador, por ejemplo disminuir la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato. Otra ayuda de este tipo puede ser la subvención de la formación profesional de trabajador).

En cuanto a las medidas de fomento del empleo vigentes en este momento, podemos hablar de las **bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social** cuando se celebren contratos para el fomento de la contratación indefinida con algún trabajador incluido en alguno de los colectivos anteriormente mencionados. Se trata, sobre todo, de bonificar los contratos a tiempo completo, pero también se prevén bonificaciones para algunos contratos a tiempo parcial e, incluso, temporales, y para la conversión en indefinidos de contratos temporales.

Las bonificaciones varían en función del colectivo al que pertenezca el trabajador. Respecto a la **contratación de jóvenes** (entre 16 y 30 años) se establece una bonificación de **66,67 euros al mes** (800 euros al año) **durante 4 años**, lo cual significa que, durante ese período de tiempo, la cuota que debe pagar el empleador a la Seguridad Social por ese trabajador joven se verá reducida en esa cantidad. Otro de los grupos cuya contratación se pretende favorecer es el formado por personas en situación de **exclusión social**, dentro del que podemos encontrar a los **jóvenes entre dieciocho y treinta años** procedentes de Instituciones de Protección de menores y a los menores internos que estén en libertad vigilada y cuya situación les permita acceder a un empleo.

En este último supuesto la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social es de 50 euros al mes (600 euros al año) durante 4 años para los contratos indefinidos y 41,67 euros al mes (500 euros al año) durante todo el tiempo de vigencia del contrato, cuando éste sea temporal.



Para finalizar con este epígrafe, hay que señalar que existen determinados tipos de contratos dirigidos especialmente a favorecer la contratación de gente joven. Se trata del **contrato en prácticas**, cuya finalidad es que el trabajador con título universitario o de formación profesional ponga en práctica los conocimientos teóricos adquiridos a través de los correspondientes estudios, y del **contrato para la formación**, cuyo objeto es proporcionar al trabajador formación teórica y práctica con la finalidad de que adquiera la capacitación o cualificación necesaria para realizar determinadas funciones o actividades.

Normas protectoras de los menores

Desde la aprobación de las primeras normas laborales (allá por 1873), siempre han existido en el ordenamiento jurídico laboral normas cuyo objetivo principal ha sido, y es, la protección de los trabajadores menores de 18 años.

Hoy día tenemos: por un lado, las normas que prohíben la realización de determinados trabajos a los menores, por otro lado, normas que establecen limitaciones relacionadas con el tiempo de trabajo y, por último, normas en materia de prevención de riesgos laborales que prestan una especial atención al menor.

Prohibición de realizar determinados trabajos.

El Estatuto de los Trabajadores establece la prohibición de que el menor realice aquellas actividades que el Gobierno declare insalubres, penosas, nocivas o peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. A falta de una regulación más actual, sigue en vigor el **Decreto de 26 de julio de 1957**, que prohíbe determinados trabajos a los menores de 18. Algunos **trabajos prohibidos** son:

- El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.
- El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos, y en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo, represente un marcado peligro de accidente, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.
- Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicio u otros

análogos, que se hallen debidamente protegidos.

- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- La manipulación manual de cargas en las condiciones que establece el Decreto.
- Los trabajos incluidos en uno de los anexos del Decreto (una gran lista de trabajos de sectores como la agricultura, industrias forestales, industrias extractivas, metalurgia, construcción, industrias químicas... prohibidos por considerarse penosos, peligrosos, nocivos o tóxicos).

La **normativa comunitaria** prohíbe a los menores los siguiente trabajos, excepto cuando resulte indispensable para su formación profesional:



- Aquellos que objetivamente superen sus capacidades físicas o psicológicas.
- Los que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, mutágenos, teratógenos y otros graves defectos crónicos.
- Los que impliquen una exposición nociva a radiaciones.
- Los que supongan riesgo de accidente en los que se supone que los jóvenes, por su falta de sentido de seguridad o falta de experiencia o formación, no lo puedan identificar o prevenir.
- Los que ponen en peligro su salud por frío o calor extremos y por exposición al ruido o a las vibraciones.

Aunque no se trate propiamente de una prohibición, conviene recordar que en materia sindical, concretamente en cuanto a la participación en la **elección de representantes de los trabajadores** en el centro de trabajo, existe una importante limitación para los menores de 18 años, ya que pueden ser electores, pero no pueden presentarse como candidatos para ser elegidos.

Limitaciones relativas al tiempo de trabajo de los menores.

Las limitaciones a las que nos referimos son las siguientes:

- **No** pueden realizar **trabajo nocturno**, es decir, no pueden trabajar de 10 de la noche a 6 de la mañana (en la marina mercante el horario nocturno se considera de 10 de la noche a 7 de la mañana)
- La **jornada máxima diaria** de estos trabajadores es de **8 horas** de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación. Si un menor trabaja para varios empresarios, el límite de ocho horas no puede rebasarse con la suma de ambas jornadas (el límite diario para el resto de trabajadores es de 9 horas, modificable por convenio colectivo).
- **No** pueden realizar **horas extraordinarias**.
- Si la **jornada diaria continuada es superior a cuatro horas y media**, estos trabajadores disfrutarán como mínimo de **30 minutos de descanso** (el resto de trabajadores tiene un descanso mínimo de 15 minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas).
- El **descanso entre una jornada y la siguiente** será como mínimo de **12 horas**.
- El **descanso semanal** de los menores tiene que ser como mínimo de **2 días ininterrumpidos**, que no se pueden acumular en períodos de catorce días (el resto de los trabajadores tienen, como regla general, día y medio de descanso semanal que sí pueden acumular en períodos de catorce días).

Todas estas limitaciones, pensadas para proteger el menor, dan lugar a que el horario de trabajo de un menor de dieciocho años sea muy poco flexible.

Menores y prevención de riesgos laborales

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se prevé una serie de medidas que deben ser respetadas cuando se pretenda contratar a un menor de 18 años. Concretamente lo que se dice es que el empresario a la hora de **evaluar los riesgos** del puesto de trabajo que va a ocupar el menor, tiene que tener en cuenta su falta de experiencia, de madurez y el hecho de que todavía no ha finalizado su desarrollo.

El empresario también está obligado a **informar** tanto al joven como a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Finalmente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también prevé que el Gobierno establezca limitaciones a la contratación de menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos. Pero, como se ha señalado anteriormente, el Gobierno no ha realizado esta labor y, por tanto, la única norma que sigue en vigor es el Decreto de 1957 al que nos hemos referido antes.

Consecuencias del incumplimiento de las normas protectoras de menores.

En los contratos celebrados con menores de 18 años, serán nulas las cláusulas que contravengan lo establecido por las normas, pero el resto del contrato será válido. De esta forma, cuando se trate de un trabajo nocturno, bastará con cambiarle de horario; si se tratase de trabajo peligroso o prohibido, habrá que cambiarle de puesto de trabajo.

Los incumplimientos por parte del empresario de las normas protectoras de los menores constituyen infracciones laborales de diversa gravedad y acarrearán una serie de sanciones para el empresario.

En general la transgresión de las normas laborales sobre trabajo de menores es una infracción muy grave que puede ser sancionada con una multa que puede ir de los 6.251 euros a los 187.515 euros. En materia de prevención de riesgos laborales el incumplimiento de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores (incluida el incumplimiento en materia de trabajos prohibidos) es una infracción muy grave que puede ser sancionada con una multa que puede ir desde los 40.986 euros a los 819.780 euros.

Edurne López Rubia

Profesora de la UPV/EHU

Juventud, crisis y mercado laboral

Ya han desaparecido las trayectorias laborales lineales y ascendentes, que caracterizaron el trabajo de anteriores generaciones, pues la actual inestabilidad del empleo genera una rotación entre empleos y unas biografías laborales discontinuas y fragmentadas para gran parte de la juventud trabajadora.

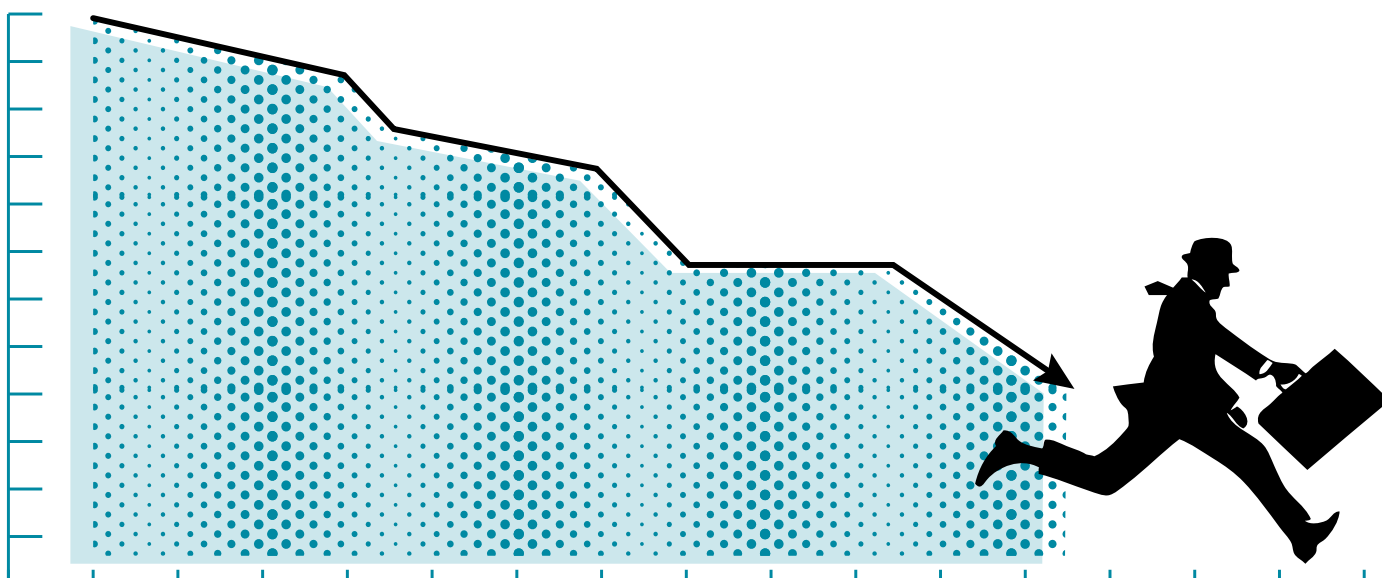
Las transformaciones tecnológicas, productivas y laborales están provocando en el mercado laboral una mayor vulnerabilidad para la población joven, que viene sufriendo una elevada temporalidad e inestabilidad en el empleo, una intensificación y endurecimiento de las condiciones de trabajo, una marcada flexibilidad laboral con un mayor crecimiento de las desigualdades salariales, con un aumento de los bajos salarios y la persistencia de mayores tasas de paro respecto al resto de la población en edad de trabajar.

En las primeras etapas de inserción laboral la juventud sufre de malos empleos, mal pagados, inestables y precarios, lo que genera expectativas poco positivas dado lo incierto del futuro laboral. Sin duda la temporalidad de las contrataciones, en sus diversas variantes de contratos por obra o servicio, eventuales, de temporada, por sustitución y los de prácticas y de formación, es una fuente de inestabilidad que afecta especialmente a la gente menor de 30 años (el anterior censo de la población de 2001 nos dice que en la Comunidad Autónoma Vasca el 44,3% tenía contrato fijo mientras que un 45,9% lo tenía eventual, llegando al 48,9% en el caso de las mujeres jóvenes).

Aunque no conviene generalizar, dado que las situaciones de empleo de las y los jóvenes no son homogéneas, se observan experiencias de precariedad en los procesos de inserción en el mercado laboral, fruto de diversos factores como la sobrecualificación, la desprotección contractual, los bajos salarios y largas jornadas, etc.

El desempleo es una problemática que afecta especialmente a la juventud. Aunque en edades de 16 a 24 años estamos lejos de la tasa de paro del 54,8%, alcanzada hace 15 años, lo cierto es que en nuestra Comunidad Autónoma en enero de 2009 son 9.275 (9,22% del total en paro) las personas menores de 25 años registradas como paradas en demanda de trabajo. Igualmente, según datos del INEM del tercer trimestre de 2008, el paro registrado era del 26,7% entre los menores de 25 años y el 8,3% del total de la población. Y las investigaciones dicen que en época de recesión un aumento de un punto porcentual de desempleo adulto se asocia con un aumento de dos puntos en la tasa de desempleo juvenil.

Visto este panorama general quiero aportar algunos datos relevantes del Estudio sobre



inserción laboral en la promoción de jóvenes (61,4% mujeres y 38,6% hombres) que terminaron su titulación universitaria en la UPV/EHU en el año 2004 y que ha sido elaborado tres años después, concretamente, en enero de 2008.

Un primer dato es la tasa de empleo, es decir el porcentaje de personas que tienen un empleo remunerado o ejercen actividad independiente, sobre el total de la promoción. Dicha tasa media fue del 89,8%, si bien en el caso de los hombres subía al 90,4% mientras que en el de las mujeres bajaba al 89,5%.

En cuanto a la tasa de paro, es decir el porcentaje de personas que no tienen un empleo remunerado, pero buscan empleo y están disponibles para trabajar, sobre el total de personas activas, dicha tasa fue del 6,9%, si bien en el caso de las mujeres subía al 7,2% mientras que en el de los hombres bajaba al 6,3%.

Respecto a las condiciones laborales del alumnado titulado universitario tres años después de finalizar sus estudios, en el caso de los hombres un 94,6% lo hacía a jornada completa, mientras que en el caso de las mujeres dicho porcentaje era del 84,1%. En cuanto al tiempo que necesitaron para obtener su primer empleo (relacionado con los estudios realizados) fue de 9,8 meses, si bien en el caso de los hombres se reduce a 9,2 meses y en el de las mujeres asciende a 10,1 meses.

El sector de actividad donde trabajan es en el caso de los hombres un 64% en servicios y un 29% en la industria, mientras que en el caso de

las mujeres un 86% en servicios y un 11% en la industria. Finalmente la remuneración mensual en el caso de los hombres asciende a una media de 1.530,7 euros, lo que significa un 12,6% más que los 1.359,9 euros que perciben las mujeres.

Probablemente el importante descenso en valores absolutos del número de jóvenes que llegan hoy a la universidad permitirá una mejora de esos datos en un futuro próximo. Pero también debe ayudar el actual cambio metodológico que progresivamente se está implantando en la universidad y que favorece un co-aprendizaje profesorado-alumnado, donde este último tiene un papel mucho más activo en su proceso formativo.

En la universidad debemos dar una formación que, en un mundo tan especializado como el actual, permita al alumnado conseguir unas competencias válidas para adecuarse a las exigencias concretas de los futuros puestos de trabajo. Hoy se está avanzando en que este bagaje formativo, que podríamos denominar teórico, se imparta con metodologías y experiencias que permitan su conexión con el mundo real, es decir, una practicidad que se concreta en elementos como:

- Tareas y trabajos que signifiquen algo para quien las realiza, de forma que encaje con sus áreas de interés y expectativas
- Capacitación para expresarse en público
- Trabajos en equipo y debates
- Utilización de medios audiovisuales, además de los documentales
- Escenificación de situaciones y casos, que permitan trasladar experiencias reales
- Visitas al exterior y prácticas

Para terminar esta reflexión sobre un mundo laboral donde pretende imponerse la deslocalización y el beneficio del capital, quiero mencionar las importantes aportaciones que hoy se hacen desde el área de la seguridad y salud laboral y que nos recuerdan que en el trabajo somos las personas el elemento central, de forma que las condiciones de trabajo deben permitir no únicamente un modo de trabajo seguro y una digna subsistencia, sino también favorecer nuestro desarrollo personal y social.

Ángel Elías

Profesor y Director de la EU de Relaciones Laborales de la UPV/EHU



Entrevista con Sandra López y Emma López

Sandra López, 21 años, residente en Balmaseda y Emma López, 21 años, residente en Zalla. Las dos terminaron el curso pasado la Diplomatura Universitaria de Relaciones Laborales y actualmente estudian también en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU el Postgrado de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

RECUERDOS DE LA DIPLOMATURA:

La decisión de estudiar Relaciones Laborales

Emma: Estaba al principio un poco perdida, pues no tenía una vocación definida. Me informé de las diversas titulaciones y vi que la Diplomatura de Relaciones Laborales tiene muchas salidas profesionales, que me podía servir de enlace, por ejemplo, para ser técnica de PRL.

Sandra: Yo tampoco tenía muy claro qué quería estudiar, pero opté por esta Diplomatura al ver que cabían diversas opciones como recursos humanos, técnico superior de PRL, graduado social y además, al haber estudiado por letras, me gustaba que hubiese parte de Derecho, pero también de Psicología, de Sociología, etc.

Recuerdos de los años de estudiante

Sandra: Son muy buenos, los tres años se pasaron muy rápido. Conoces a mucha gente y vas viendo con más claridad lo que quieres hacer en el futuro.

Emma: También son muy buenos. Me ha permitido estudiar lo que me gusta, y aunque siempre hay alguna asignatura que te agrada menos, estudias lo que quieres y aprendes mucho. Me ha servido para conocer mucha gente y hacer otro tipo de vida, más adulta.

Balance: cumplimiento de expectativas

Emma: Sí se han cumplido, pues he conseguido acabar la titulación con una buena nota. Tenía claro que deseaba ser Técnica de PRL y ahora estoy haciendo el postgrado, que me lo va a permitir.

Sandra: También he podido acabar la diplomatura, aprender y ver lo que después quería hacer. En

mi caso también se ha cumplido, pues estoy terminando el Postgrado de PRL.

VUESTRA EXPERIENCIA EN LA VIDA LABORAL:

Trayectoria laboral

Sandra: El verano último trabajé los festivos en un restaurante, pero de manera informal, sin estar en nómina.

Emma: En verano he colaborado trabajando en alguna txozna y también como ayudante-voluntaria en un bar de un club de fútbol, pero no he estado nunca de alta en la Seguridad Social.

Las prácticas en la Diplomatura

Emma: No las hice, pues prefería hacerlas en el Postgrado de PRL, y por tanto las realizaré este verano.

Sandra: Tampoco las hice, aunque las creo importantes, pero al hacer cursos varios, no me permitía compatibilizar el horario. Además, al igual que Emma, preferí esperar a las del Postgrado de PRL.

El primer trabajo: sensaciones

Sandra: Fue buena, y con el dinero que cobraba me permitía algún capricho.

Emma: Aunque como he dicho no he tenido apenas experiencias, han sido también buenas, especialmente cuando cobraba el dinero.

Continuación en la formación tras la Diplomatura: qué formación y motivos de hacerlo

Emma: Estoy estudiando el Postgrado de PRL, pues a través de las materias estudiadas en la Diplomatura vi claro que era lo que me interesaba. Igualmente estoy matriculada en inglés en la Escuela Oficial de Idiomas.

Sandra: También hago el Postgrado de PRL, pues me parece que el trabajo de técnica en PRL es muy importante y nada monótono. Igualmente estoy intentando sacar el EGA para lo que voy a un Euskaltegi.

MERCADO DE TRABAJO:

Percepción de inserción y desarrollo profesional de las diplomadas/os en RRL

Sandra: La inserción es difícil si no tienes una adecuada formación. Con esta diplomatura puedes llegar a muchos campos, especialmente si continuas formándote.

Emma: Abre muchos caminos, tanto para ir a posteriores titulaciones, como para trabajos. Creo que hay buenas posibilidades de inserción laboral.

Características diferenciales de la titulación y del ejercicio profesional con respecto a otras titulaciones

Emma: Te forma en muchos ámbitos.

Sandra: Aprendes un poco de todo

Percepción de diferencia de oportunidades por motivo de género

Sandra: Todavía creo que hay diferencias salariales, aunque progresivamente las mujeres vamos consiguiendo mejores trabajos.

Emma: No creo que haya grandes discriminaciones por ser mujer, al menos nada que ver si comparamos con las existentes en anteriores épocas.

