

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2023/24

Convocatoria: Julio

Análisis de la directiva 94/33/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 relativa a la
protección de los jóvenes en el trabajo

Analysis of Council Directive 94/33/CE of June 22, 1994 on the protection of young
people at work



Realizado por Dña. Celia Milena Cruz Hernández

DNI: 78826817K

Tutorizado por las profesoras Gloria Rojas Rivero y Laura Melián Chinaa.

Departamento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo.

ABSTRACT

Directive 94/33/EC focuses on the protection of young workers, addressing key aspects such as the prevention of occupational risks, the regulation of safe and healthy working conditions and the limitation of exposure to specific risks. Establishes measures to ensure that work is not carried out that could harm their physical, mental or moral health. Promoting adequate training and supervision.

Key Words: Safety, health, work, protection

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La directiva 94/33/CE se centra en la protección de los jóvenes trabajadores, abordando aspectos clave como la prevención de riesgos laborales, la regulación de condiciones de trabajo seguras y saludables y la limitación de la exposición a riesgos específicos. Establece medidas para garantizar que no se realicen trabajos que puedan perjudicar a su salud física, mental o moral. Promoviendo una formación y supervisión adecuada.

Palabras clave: Seguridad, salud, trabajo, protección.



Índice

1.Introducción.....	4
2.Marco teórico.	6
3.Antecedentes de la legislación sobre la protección de los jóvenes.	7
4.Análisis de la directiva.	10
5.Implementación y aplicación de la Directiva en el ordenamiento nacional.....	13
6.Perspectivas futuras y recomendaciones.	16
7.Incidencias en accidentes de trabajo.	18
9.Conclusiones.	22
10.Referencias bibliográficas.	25

1.Introducción.

La protección de los jóvenes trabajadores es fundamental para el desarrollo sostenible y próspero de cualquier país ya que ellos serán los principales generadores de riqueza en los años venideros.

Los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo en muchas ocasiones, lo hacen en condiciones precarias y abusivas como, por ejemplo, excesivas contrataciones temporales, salarios más bajos, abusivas jornadas de trabajo, multiplicidad de funciones incluso desempeñando funciones de categoría superior, etc. Asimismo, la falta de experiencia y conocimiento sobre sus derechos y deberes vulneran sus derechos laborales desencadenando la vulneración de los derechos fundamentales.

La legislación europea no tiene una definición exacta del concepto “niño”, está puede variar dentro de la legislación de la Unión Europea (En adelante UE) dependiendo del contexto regulador.¹

Para una sociedad más justa dentro de la UE se tuvieron que desarrollar una serie de disposiciones generales y específicas para una armonización legal. No solo se buscaba proteger la integridad física y mental, sino que fomentar su desarrollo profesional y educativo en un entorno seguro.

La directiva 94/33/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 representa un paso significativo dentro de este ámbito, estableciendo unos mínimos destinados a la protección de los jóvenes en el trabajo dentro de la Unión Europea, abordando aspectos claves como los objetivos de la directiva, las disposiciones generales y las condiciones específicas del trabajo al tratarse de un grupo con riesgos específicos los cuales deben someterse a una evaluación de dichos riesgos.

Se apoya en una serie de normativas y principios previos los cuales incluyen el Tratado de Roma de 1957 el cual establece los fundamentos del mercado común y las políticas sociales de la Comunidad Económica Europea (En adelante CEE) y la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores de 1989 que resalta la

¹ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2015, Manual de legislación europea sobre los derechos del niño.

necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y las directivas preexistentes sobre seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, es importante destacar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS). Son parte de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas cuya finalidad es la de proporcionar un nivel de vida más alto, trabajo permanente y un mayor desarrollo económico y social. En relación con esta directiva juega un papel crucial en varios aspectos.

En primer lugar, contribuye indirectamente al ODS número 1 al intentar evitar que los jóvenes al tratarse de un colectivo vulnerable sean explotados o estén en situaciones laborales precarias, asegurando que las condiciones laborales sean justas y contribuyendo así a erradicar la pobreza y mejorar sus condiciones de vida.

En segundo lugar, el ODS 3 de salud y bienestar con el cual se pretende concienciar a la población sobre la importancia de establecer requisitos para proteger la salud de los jóvenes trabajadores, limitando su exposición a riesgos y promoviendo entornos laborales seguros.

Además, la Directiva también respalda el ODS 4 de educación de calidad el cual estima unos datos devastadores de niños y jóvenes los cuales carecerán de habilidades básicas, la directiva asegura que dichos jóvenes no se vean obligados a abandonar sus estudios debido a condiciones laborales inadecuadas y precarias reduciendo así desigualdades.

Por último, apoya al ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico al establecer normas que promueven condiciones laborales dignas y seguras para los jóvenes trabajadores. Esto no solo protege sus derechos fundamentales, sino que también contribuye a tener una preparación más capacitada y comprometida, lo cual es crucial para un crecimiento económico sostenible e inclusivo.²

En definitiva, esperamos que este Trabajo de Fin de Grado contribuya al conocimiento ya existente en el ámbito del Derecho del Trabajo desde la perspectiva evolutiva de la legislación sobre los derechos de los jóvenes en el ámbito europeo y que ofrezca nuevas perspectivas que puedan ser de utilidad para estudiantes y profesionales.

² Disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

2.Marco teórico.

La directiva contiene disposiciones sobre las obligaciones generales del empresario, la evaluación de riesgos, la evaluación y supervisión de la salud, la información y de los representantes legales de los niños sobre los posibles riesgos para la seguridad y salud.

El trabajo es el principal núcleo de la integración social, y aspiración individual de la mayoría de los jóvenes. *“La inserción laboral es ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación, a la vez que permite participar en acciones colectivas. En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material”*³

La protección de los jóvenes trabajadores es un derecho fundamental recogido en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores aprobada el 9 de diciembre de 1989. Son derechos inherentes a toda persona en razón a su dignidad humana, inviolables e irrenunciables los cuales cuentan con una protección judicial reforzada. Los puntos 20 a 23 versan sobre la protección de los jóvenes *“deben adoptarse las medidas necesarias para adecuar las normas del Derecho laboral aplicables a los jóvenes trabajadores para que satisfagan las exigencias de su desarrollo y las necesidades de su formación profesional y de su acceso al empleo”*.⁴

En cuanto al marco teórico la directiva se fundamenta en principios como la protección de la salud y seguridad, basándose en la prevención de riesgos laborales y asegurando que los jóvenes no sean expuestos a contingencias perjudiciales para su desarrollo físico y mental, asegurando, además los derechos a la educación, desarrollo y protección garantizando que los jóvenes tengan igual acceso a oportunidades de educación y empleo, evitando la explotación y asegurando que los trabajos sean formativos y beneficiosos para su desarrollo.

La Directiva 94/33/CE establece los fundamentos del mercado común y las políticas sociales de la comunidad resaltando la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y

³ WELLER, J: “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos”, *Revista Cepal*, 2007. P.62.

⁴ Disponible en <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/51be16f6-e91d-439d-b4d9-6be041c28122>

de vida de los trabajadores jóvenes dentro de la UE, y directivas preexistentes sobre seguridad y salud en el trabajo especialmente aquellas que establecen medidas generales para la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo, mientras se les permite adquirir experiencia laboral de manera segura y formativa.

3. Antecedentes de la legislación sobre la protección de los jóvenes.

Antes de la adopción de la Directiva 94/33/CE la protección de los jóvenes en Europa era desigual y fragmentada. Algunos Estados Miembros contaban con legislaciones estrictas que ofrecían una alta protección, mientras que otros tenían normas menos desarrolladas. Si nos retomamos a 1900, podemos encontrarnos con la primera ley de accidentes de trabajo en los establecimientos mercantiles e industriales de trabajo⁵, también denominada como ley dato por su autoría a Eduardo Dato quien presento ante las Cortes los correspondientes proyectos⁶, esta ley establecía la edad mínima para poder trabajar en 10 años sin que se pudiese superar las seis horas diarias cuando se tratase de trabajos realizados en los sectores industriales y, si se trataba de trabajos realizados en los sectores comerciales no superasen las ocho diarias además de prohibir el trabajo nocturno para los menores.

Así mismo, antes de ser recogida la protección de los jóvenes trabajadores como un derecho fundamental, está se regulaba mediante algunas disposiciones generales como el RD 2205/1980, de 13 de junio por el que se regula el trabajo de personal civil no funcionario en los establecimientos militares, en el cual ya se establecían condiciones o prohibiciones especiales para el trabajo de los jóvenes, en el artículo sexto “*se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años*”⁷

El marco legal previo a la Directiva a nivel mundial sobre los derechos de los niños fue establecido a través del instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre

⁵ LEY DATO. Ley de 13 de marzo de 1900

⁶ Disponible en <https://www.congreso.es/es/vidparl1920-1>

⁷ Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares. BOE nº251.

de 1989⁸ teniendo presente la protección especial declarada en Ginebra en 1924⁹ sobre los Derechos del Niño haciendo hincapié en la responsabilidad de los adultos hacia ellos y en la Declaración de los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General el 20 de noviembre de 1959 destacando el principio 4 *“El niño debe gozar de los beneficios de la seguridad social. Tendrá derecho a crecer y desarrollarse en buena salud; con este fin deberán proporcionarse, tanto a él como a su madre, cuidados especiales, incluso atención prenatal y postnatal. El niño tendrá derecho a disfrutar de alimentación, vivienda, recreo y servicios médicos adecuados.”*¹⁰ .

En Turín el 18 de octubre de 1961 el Consejo de Europa en Estrasburgo considerando la finalidad de una unión más estrecha entre sus miembros, garantizando los derechos sociales y económicos fundamentales como complemento a la Convención Europea de Derechos Humanos, en su artículo 7 se enfoca y regula los derechos de los niños y jóvenes en el contexto laboral.¹¹

Desde finales del siglo XIX, con el auge de la Revolución Industrial las condiciones laborales no eran las adecuadas para los trabajadores. Se encontraban ante condiciones precarias y peligrosas surgiendo así la necesidad de regular el trabajo infantil y juvenil, ya que estos eran empleados en fábricas, minas y otras industrias extremadamente peligrosas y explotadoras impidiendo su educación y desarrollo personal.

Los primeros esfuerzos legislativos se enfocaron en limitar las horas de trabajo y de prohibir algunas actividades peligrosas para los menores.

A medida que Europa avanzaba, surgió la necesidad de armonizar las normativas laborales entre los Estados miembros la CEE, precedente de la UE, se empezó a desarrollar directrices para mejorar las condiciones laborales y proteger a los trabajadores jóvenes.

⁸ Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. BOE nº313 de 31 de diciembre de 1990.

⁹ Disponible en [Presentación de la Declaración de Ginebra sobre los Derechos del Niño, 1924 - Humanium](#)

¹⁰ Declaración de los Derechos del Niño proclamada por la Asamblea General en su resolución 1386 (XIV), de 20 de noviembre de 1959

¹¹ Disponible en <https://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm>

Durante el siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) la agencia especializada de las Naciones Unidas encargada de establecer y supervisar las normas internacionales de trabajo fundada en 1919, desempeño un papel fundamental en la regulación de normas mínimas de trabajo para los jóvenes mediante la creación de convenios como el nº138 de 1973, sobre la edad mínima de admisión al empleo¹² y el convenio adoptado en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo nº182 de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil¹³, que versa sobre la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil complementando el convenio y la recomendación sobre le edad mínima de admisión anteriormente comentada.

¹²PALOMEQUE LÓPEZ, M.C Y ÁLVAREZ DE LA ROSA,M: “*Derecho del trabajo. Ed.Universitaria Ramón Areces*”,2020.

¹³*Ibidem*

4. Análisis de la directiva.

Las Directivas son actos legislativos adoptados por las instituciones de la Unión Europea dirigidos a los Estados miembros¹⁴, los cuales son los encargados de elaborar sus propias leyes para conseguir los objetivos mediante la decisión, instrucción o directriz procedente de la directiva que indica de qué manera se debe realizar una acción o alcanzar una meta. Se impone una obligación de resultados dejando a instancias nacionales las formas y medios para su cumplimiento.

Se enmarca en la política social de la Unión Europea la directiva 94/33/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 la cual establece normas y principios destinados a proteger a los jóvenes en el trabajo. Este análisis aborda los aspectos claves, el contexto, los objetivos de la directiva, las disposiciones generales y las condiciones específicas de trabajo para salvaguardar los derechos, la seguridad y salud de los jóvenes trabajadores.

Debido a su falta de experiencia y formación son un colectivo más vulnerable a los riesgos laborales, el principal objetivo es la protección de la salud y seguridad mediante un marco legal que garantice minimizar los riesgos asociados con su trabajo habitual, asegurar que las condiciones de trabajo sean justas y seguras promoviendo así la igualdad de oportunidades en el mercado laboral creando una normativa común en toda la UE que facilite la movilidad laboral y elimine disparidades entre los Estados miembros en cuanto a la protección de los jóvenes en el trabajo.

Se enfoca la edad como criterio principal para la clasificación y protección de los jóvenes, se define a los *“jóvenes como personas menores de 18 años, a los niños como todo joven menor de 15 años o que aun este sujeto a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional y a los adolescentes como todo joven de 15 años como mínimo, pero menor de 18 años, que ya no este sujeto a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional”*.

Se abordan prohibiciones y restricciones como que los niños no deben ser empleados en trabajos incluidos en una lista anexa en la directiva debido a los riesgos extremadamente

¹⁴Disponible en https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_es#:~:text=Las%20directivas%20son%20actos%20legislativos,sobre%20cómo%20alcanzar%20esos%20objetivos.

altos que conllevan como, por ejemplo, la manipulación de productos químicos peligrosos, trabajos subterráneos en minas, etc. Además de las prohibiciones directas, la directiva permite a los Estados aplicar medidas más estrictas si así considerasen necesario para proteger mejor a los jóvenes, con algunas excepciones limitadas como la participación en actividades culturales, artísticas, deportivas o publicitarias siempre que se cuente con autorización previa por vía legal o reglamentaria y se asegure su seguridad y salud laboral o trabajos ocasionales o de corta duración relativos al servicio doméstico efectuado en un hogar privado que no se considere perjudicial.

Los adolescentes pueden trabajar bajo ciertas condiciones y restricciones, del mismo modo se establecen unas disposiciones específicas sobre la necesidad de la vigilancia sanitaria. Antes de comenzar la prestación de servicios o en el momento que se produzca cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los empleadores deben realizar una evaluación de los riesgos detallada para identificar y terminar con los peligros específicos, incluyendo los físicos, químicos, biológicos y aquellos derivados de la carga de trabajo, el ritmo de trabajo y la falta de experiencia como la exposición a agentes peligrosos, temperaturas extremas, ruidos o vibraciones perjudiciales, enumerando específicamente actividades y sectores donde el empleo juvenil está restringido como trabajos que puedan superar sus capacidades físicas o psicológicas, trabajos en altura, con maquinaria peligrosa o con la manipulación de productos tóxicos y además cuando haya indicios de la existencia de un riesgo se deberá llevar a cabo *“con regularidad una evaluación y vigilancia de la salud de los jóvenes gratuitas y adecuadas, sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE¹⁵”* nos referimos adecuadas ya que se debe adaptar a la naturaleza del trabajo y a los riesgos específicos que puedan estar presentes en el entorno laboral.

Ambas directivas están interconectadas, la directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo proporciona el marco general para las políticas de seguridad y salud en el trabajo obligando a implementar medidas preventivas adecuadas asegurando un enfoque integral para la protección de todos los trabajadores.

¹⁵ Directiva 94/33/CE sobre la protección de los jóvenes trabajadores.

Se reconoce que el aspecto educativo y formativo son esenciales para el desarrollo personal y profesional de los jóvenes, por lo que se incluye la coordinación con las autoridades educativas y la promoción de programas que combinen trabajo y formación.

Los empleadores deben proporcionar una formación adecuada y continua sobre seguridad y salud adaptada a las edades y nivel de experiencia además de trasladar la información sobre los riesgos y medidas preventivas las cuales deben ser claras y comprensibles para los jóvenes.

La jornada laboral para los adolescentes se limita a 8 horas diarias y 40 horas semanales con un descanso mínimo de 12 horas consecutivas, y para los niños autorizados a trabajar en actividades en régimen de formación o prácticas o en trabajos ligeros se establece un período mínimo de descanso de 14 horas consecutivas por cada período de 24 horas, en los dos supuestos se tomarán las medidas necesarias para que disfruten de un descanso semanal de al menos 2 días a ser posibles consecutivos por cada período de siete días y para los niños autorizados en ciertas actividades, se establecen horarios aún más restrictivos para no interferir con su educación y desarrollo. El trabajo nocturno está prohibido para todos los jóvenes, los niños no pueden trabajar entre las ocho de la tarde y las seis de la mañana y los adolescentes no pueden trabajar entre las diez de la noche y las seis de la mañana, o entre las once de la noche y las siete de la mañana, y en determinados sectores por circunstancias excepcionales podrían hacerlo con una autorización previa por vía legislativa o reglamentaria.

Dado que los jóvenes pueden desplazarse entre países para trabajar es fundamental la armonización de la legislación cooperando entre los Estados miembros y aplicando las normativas de manera uniforme, promoviendo el intercambio de información y realizando buenas prácticas para mejorar continuamente la protección de los jóvenes trabajadores creando un entorno laboral seguro y saludable.

5. Implementación y aplicación de la Directiva en el ordenamiento nacional.

La transposición de una directiva de la UE es un proceso muy importante para poder llevar a cabo su cumplimiento legal ya que se trata de una obligación para todos los Estados Miembros transponerla en su legislación nacional recogido en el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹⁶ se debe ejecutar dicha transposición en el plazo determinado que dicte la propia directiva, en el caso de la Directiva 94/33/CE el plazo máximo era el 22 de junio de 1996 recogido en el artículo 17 en sus disposiciones finales , pudiendo acarrear sanciones y procedimientos por parte de la Comisión Europea en caso de incumplimiento. Se busca una homogeneidad legal, para así lograr una igualdad de condiciones entre empresas de diferentes países evitando así ventajas injustas.

En concreto la transposición de la Directiva sobre la protección de los jóvenes en España ha supuesto la creación o modificación de nuevas disposiciones como:

El RD n° 1435/85 de 01 de agosto de 1985, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos que pasa a denominarse RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad,¹⁷ en su artículo 2.1 *“La autoridad laboral podrá autorizar excepcionalmente la participación de menores de dieciséis años en espectáculos públicos, siempre que dicha participación no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. La autorización habrá de solicitarse por los representantes legales del menor, acompañando el consentimiento de éste, si tuviera suficiente juicio, y la concesión de la misma deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede”* incluyendo así la necesidad de obtener autorizaciones especiales para poder realizar un trabajo.

¹⁶ Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de La Unión Europea, 30 de marzo de 200

¹⁷ Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. BOE n°194 de 14 de agosto de 1985.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.¹⁸ En el hay una serie de preceptos que regulan la protección de los menores, en el artículo 6 se prohíbe a los menores de dieciocho años entre otras cosas la realización de horas extraordinarias, en el artículo 7 se establece la capacidad para contratar la prestación de los menores de dieciocho y mayores de dieciséis que sean independientes o tengan una autorización expresa o táctica para la realización de un trabajo. El artículo 34 referente a la jornada establece la limitación de ocho horas diarias de trabajo efectivo que no podrán superar los menores de dieciocho años y en el caso del período de descanso se establece una duración mínima de treinta minutos siempre que la jornada exceda de cuatro horas y media. Por último, en el artículo 37 versa sobre el derecho de descanso mínimo semanal que como mínimo establece que serán dos días ininterrumpidos.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.¹⁹ recoge el artículo 26 que versa sobre el otorgamiento de la capacidad procesal de estos jóvenes respecto de los derechos de naturaleza sindical y de representación así como para la impugnación de los actos administrativos que les afecten, además de proteger en distintos artículos la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas garantizando la protección judicial en caso de vulneración de estos, incluyendo así a los jóvenes trabajadores.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.²⁰ en términos generales establece que los jóvenes deben recibir una formación adecuada y específica para su puesto de trabajo, con especial atención a los riesgos, todo ello regulado en su artículo 27 referente a la protección de los menores. También regulan la prohibición del trabajo nocturno y además la obligación de proporcionar equipos de protección individual adecuados. Hace referencia además a un mandato constitucional en su artículo

¹⁸ RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº255 de 24 de octubre de 2015.

¹⁹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE nº245 de 11 de octubre de 2011.

²⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995.

40.2²¹ donde se fomenta velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y en especial en los colectivos más débiles, constituido principalmente por niños, mujeres, discapacitados, etc.

Referente a RD1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, en su disposición adicional cuarta se prohíbe el trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciocho años en la marina mercante.

En el RD legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social se contempla en el artículo 8.4 como infracción muy grave la “*transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral*”²² del mismo modo el artículo 13.2 clasifica como infracciones muy graves “*No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores*”.

En la ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo²³ en su artículo 9 se destina a la protección de menores donde se refiere que los menores de 16 años no podrán ejecutar ningún tipo de trabajo autónomo excluyendo de la misma manera el trabajo prestado para familiares.

²¹ 29 de diciembre de 1978, Constitución Española.

²² RD legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se prueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE nº189.

²³ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. BOE nº166.

6. Perspectivas futuras y recomendaciones.

La evolución de las condiciones laborales y sociales requieren de una actualización para poder abordar las nuevas realidades y desafíos, aquí se proponen una serie de mejoras que podrían fortalecer significativamente la efectividad de esta directiva.

Para fortalecer el cumplimiento de la directiva una de las principales áreas de mejora es la eficacia de la inspección laboral, se recomienda la creación de un organismo especializado dentro de las inspecciones de trabajo nacionales que estén enfocadas exclusivamente en los jóvenes. Este organismo debería tener la capacidad de realizar inspecciones frecuentes y aleatorias en sectores donde es más probable encontrar jóvenes empleados, la publicación de resultados de inspecciones y sanciones podría disuadir a los empleadores de incumplir las normativas

La implantación del uso de tecnología avanzada como sistemas de monitoreo digital y plataforma de denuncias en línea podría facilitar la identificación de la vulneración de la directiva.

La actualización de las definiciones de trabajos peligrosos dado el avance y aparición de nuevos tipos de trabajo es crucial para incluir los nuevos riesgos emergentes como el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo, se debe expandir el alcance para cubrir estas nuevas modalidades, asegurando su protección adecuadamente.

Se debería también llevar a cabo una mejora en la educación y formación, la inclusión de programas de capacitación obligatoria sobre su seguridad y salud laboral para los jóvenes empleados y sus supervisores es esencial, debiendo ser adaptados cada uno de los programas a las necesidades específicas especialmente en los sectores donde haya, por ejemplo, una mayor tasa de accidentalidad. Dentro de los planes de estudio escolares podrían integrar módulos sobre derechos laborales y seguridad en el trabajo para preparar así mejor a los jóvenes para el mundo laboral.

Para proteger los riesgos psicosociales a los que están expuestos debido a las condiciones precarias, la directiva debería introducir disposiciones para garantizar el acceso a

servicios de apoyo psicológico y social²⁴ creando así un entorno de trabajo que promueva su bienestar. La flexibilidad en los horarios laborales especialmente en aquellos que aún estén en educación obligatoria que no interfieran con sus estudios y promoviendo un balance adecuado entre trabajo y vida personal.

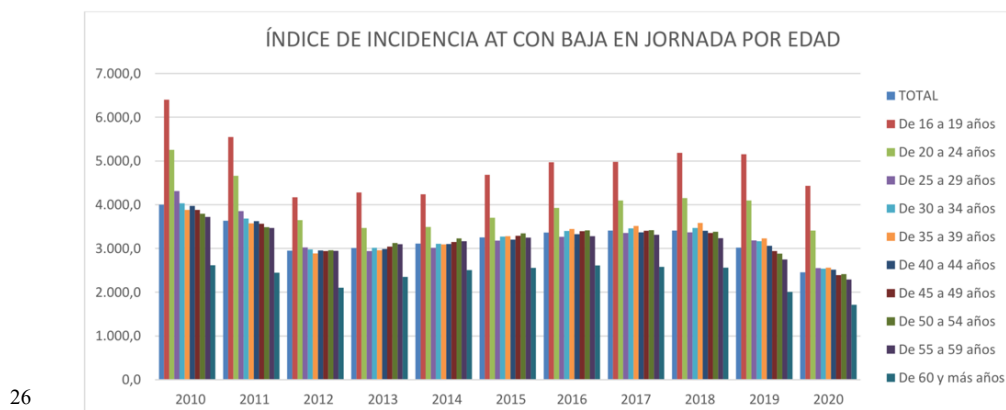
No todos los jóvenes se enfrentan a las mismas condiciones y riesgos, los grupos más vulnerables como los jóvenes migrantes o aquellos con discapacidades necesitan protecciones adicionales en consideración a sus necesidades específicas.

Una cooperación internacional es fundamental para mejorar la protección, compartir datos sobre accidentes laborales, estrategias de prevención puede ayudar a desarrollar enfoques más efectivos en toda la UE, creando proyectos piloto en diferentes países para realizar estudios sobre la efectividad pudiendo proporcionar datos valiosos para futuras revisiones de la directiva.

²⁴ Disponible en <https://andalucia.fsc.ccoo.es/055a902fcd317476804b9b49ec08e76e000050.pdf>

7. Incidencias en accidentes de trabajo.

La tasa de accidentes laborales en menores es una preocupación global significativa, según la OIT aproximadamente 152 millones de niños entre 5 y 17 años están involucrados en el trabajo infantil y muchos de ellos expuestos a condiciones de trabajo peligrosas²⁵.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Como podemos observar en la gráfica, el grupo de jóvenes trabajadores suele presentar una tasa de incidencia más elevada en comparación con los diferentes grupos de edad. Debemos analizar la problemática de la invisibilidad existente en cuanto al índice de accidentalidad y necesidades de los mismo. *“Son demasiados los jóvenes que sufren lesiones en el trabajo. Este colectivo a su vez es más vulnerable a desarrollar problemas de salud en el trabajo de evolución más lenta”*²⁷

Son varias las razones que contribuyen a este fenómeno, *“las personas trabajadoras de menor edad están más expuestas a ciertos factores físicos del trabajo, en comparación con la media de la población trabajadora que son: el ruido, las vibraciones, el calor y el frío y la manipulación de sustancias peligrosas”*²⁸ Además de estos factores, hay otros que contribuyen como, por ejemplo, la falta de experiencia y madurez de la cual solemos carecer para identificar y manejar adecuadamente los riesgos laborales, el tipo de trabajo

²⁵ Disponible en <https://www.ilo.org/es/resource/news/40-millones-de-personas-victimas-de-la-esclavitud-moderna-y-152-millones-de>

²⁶ Disponible en Disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/17-02_informe_cifras_estadisticas_at_jovenes_0.pdf

²⁷ LÓPEZ PELÁEZ, A. “Revista de estudios de juventud”, 2012. pp.152.

²⁸ Disponible en https://osha.europa.eu/sites/default/files/Report_-_OSH_in_figures_-_Young_workers_-_Facts_and_figures.pdf

que realicemos, ya que suelen estar empleados en trabajos a tiempo parcial y temporal en sectores como la construcción, el comercio minorista, la agricultura, minería, etc. que son sectores que pueden tener riesgos inherentes y con menor supervisión en términos de seguridad.

Entre otras causas la pobreza obliga a muchos menores a contribuir al ingreso familiar, en tales circunstancias, las familias priorizan la supervivencia económica sobre la seguridad y bienestar de los niños. Esto lleva a la aceptación de cualquier tipo de trabajo sin ni siquiera considerar los riesgos asociados.

Es responsabilidad del empleador garantizar una protección eficaz de los jóvenes trabajadores prestando especial atención a los riesgos, debiendo adjudicar a los jóvenes un trabajo adecuado e impartirles la formación y supervisión apropiada, ya que las causas más habituales son las distracciones, despistes o falta de atención.²⁹

Para reducir los accidentes laborales en menores de edad se debe fortalecer y penalizar severamente la legislación y asegurar su aplicación, fomentar alternativas económicas para aquellas familias que dependen del trabajo infantil, creando programas de asistencia social, etc.

Además de la responsabilidad del empresario, en virtud del artículo 29 de la LPRL todos los trabajadores incluidos los menores deben cumplir con las normas de seguridad y ceñirse a la formación recibida especialmente a la utilización de la maquinaria y equipos, dispositivos de seguridad y equipos de protección individual, comunicando a su supervisor o representante las prácticas o condiciones que se consideren como inseguras.

²⁹ Disponible en <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/medidas-preventivas-para-empresas-con-trabajadores-menores-de-edad>

8. Convenios colectivos de aplicación relacionados.

En el ordenamiento nos podemos encontrar con convenios colectivos que podemos definir como *“Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.”*³⁰ Estos tienen una acción complementaria pudiendo mejorar dichas condiciones, en relación con la Directiva ha sido implementada en España a través de acciones en diferentes sectores y empresas. Aquí se presentan algunos casos de estudio y ejemplos concretos de su aplicación:

- El Convenio Colectivo de Grandes Almacenes incluye disposiciones específicas para los trabajadores jóvenes a través de contratos formativos. Se garantiza una retribución que no puede ser inferior al 75% del salario fijado para un puesto equivalente, durante el período del contrato, y nunca inferior al salario mínimo interprofesional. Además, prevé una duración mínima de tres meses y máxima de dos años. El tiempo de trabajo así mismo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas que no podrá ser superior al 65 por ciento durante el primer año o 85 por ciento durante el segundo año de la jornada máxima prevista en dicho convenio.³¹

-Por otro lado, en la resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.³² en su artículo 18.4 se prohíbe emplear a menores de dieciocho años para para ejecutar trabajos en las obras.

- Además, se establece un Convenio Colectivo del Sector de la Industria Textil BOE nº87, de 7 de mayo de 2019 en Navarra el cual incluye medidas específicas para ajustar y

³⁰ Disponible en https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm#:~:text=Acuerdo%20suscrito%20por%20los%20representantes,las%20obligaciones%20que%20se%20pacten.

³¹ Disponible en https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-grandes-almacenes-de-espana/#Articulo_9_Contratos_formativos

³² Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción. BOE nº228 de 23 de septiembre de 2023.

actualizar las tablas salariales asegurando así que las retribuciones sean acordes con las subidas pactadas beneficiando así a los jóvenes al proporcionarles una remuneración justa.

En su artículo 24 establece unas normas por las cuales se regirán que versa sobre el límite mínimo de edad de 16 años cumpliendo la resolución de la OIT, se incluye la licencia para estudios donde previa justificación se le facilitara el permiso para la realización de exámenes sin que en ningún caso el tiempo se le deduzca de las vacaciones, en cuanto a los derechos sindicales los disfrutan desde que se encuentran en pleno ejercicio de sus derechos sindicales, incluyendo que los nuevos contratos en especial de formación de jóvenes deberán ser supervisados por las centrales sindicales presentes en la empresa.

9. Conclusiones.

La notable evolución de la protección legislativa de los jóvenes refleja un reconocimiento creciente de la necesidad de salvaguardar sus derechos y bienestar en el ámbito laboral, las primeras leyes a menudo ofrecían protecciones básicas y variaban significativamente entre los diferentes Estados Miembros.

Esta directiva radica en su enfoque preventivo protegiendo la salud, seguridad y bienestar de los jóvenes trabajadores quienes debido a los factores comentados anteriormente son particularmente vulnerables a los riesgos laborales por lo tanto requieren de una normativa más estricta donde no quepa ninguna laguna jurídica. Al definir y clasificar a los jóvenes en distintas categorías se proporcionan directrices más específicas para proteger a cada grupo de acuerdo con sus necesidades y vulnerabilidades particulares.

Además, no solo se establece las bases para un entorno laboral más seguro, sino que promueve la igualdad de oportunidades dentro de la UE, un elemento adicional a considerar dada la libre circulación en el mercado de trabajo.

Introducir a los niños en el mercado laboral a una edad temprana puede tener efectos perjudiciales tanto en su desarrollo educativo como en su bienestar psicológico y emocional *“algunos argumentan que el trabajo constituye una traba al estudio y precipita a los niños al mundo adulto antes de que éstos se encuentren listos, mientras que otros piensan que el trabajo constituye un trabajo constituye una preparación útil para la vida adulta.”*³³. La infancia es una etapa crucial para el aprendizaje, y el desarrollo de habilidades sociales por lo que forzar a los niños a asumir responsabilidades demasiado pronto podrían derivar en una limitación de su capacidad para desarrollar su potencial tanto académico como personal. La exposición a condiciones no adecuadas para su edad puede comprometer su salud física y mental pudiendo crear una percepción negativa del trabajo y el aprendizaje asociándolo más con una obligación que con una oportunidad de crecimiento personal. Las condiciones laborales además pueden ser peligrosas llegando a exponerse a accidentes laborales, enfermedades profesionales y lesiones, además del estrés y presión asociados con el trabajo que pueden afectar a la salud mental llevándolos

³³ LEROY, AURÉLIE. P: *Trabajo infantil ¿Explotación o necesidad?* Pp 76.

a experimentar ansiedad, depresión y otros problemas emocionales, teniendo consecuencias irreversibles y patológicas.

Al retrasar la edad de entrada al mercado laboral se permite que se preparen de una manera más completa y equilibrada para la vida adulta, adquiriendo una formación más sólida y una preparación más óptima para enfrentar los desafíos del mundo laboral teniendo la oportunidad de desarrollar habilidades altamente valoradas en el mercado de trabajo como la capacidad de trabajo en equipo, liderazgo y resolución de problemas.

Por otro lado, es crucial adaptar la Directiva 94/33/CE a las nuevas formas de trabajo y a las realidades actuales, enfocándose en la salud mental y la inclusión, ya que numerosas actividades, procedimientos y agentes que forman parte de los procesos productivos han avanzado científica y tecnológicamente. Además, se recomienda una revisión periódica de la directiva, una mejora de la implementación y supervisión por parte de las autoridades laborales, así como la involucración activa de los jóvenes en el diseño y proceso de la toma de decisiones de las políticas que les afectan, asegurando su participación se puede mejorar la eficacia de las políticas y aumentar su aceptación. Se debe adaptar la normativa a las nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas digitales y asegurarse de que en estas nuevas modalidades también se proporcionen un entorno seguro y justo. Las campañas de sensibilización, promoción de buenas prácticas, apoyo en la transición al mundo laboral y una adecuada protección social son esenciales para garantizar que los jóvenes trabajadores puedan desarrollarse plenamente y contribuir de manera significativa al desarrollo económico y social de sus países.

En los últimos años la tasa de empleo juvenil ha experimentado variaciones significativas, influenciadas por factores económicos y sociales, con la crisis financiera global la tasa de desempleo juvenil se disparó, alcanzando cifras alarmantes. En 2013 llegó a superar el 55% una de las tasas más altas de Europa, a partir de 2014 con la recuperación económica comenzó a mejorar gradualmente, en 2019 antes de la pandemia COVID-19 el desempleo había descendido aproximadamente al 32%, la recuperación post-pandemia ha mostrado signos de recuperación, aunque en comparación con otros países europeos sigue siendo

alta³⁴. La UE comenzó en 2013 hasta 2023 con una iniciativa de Empleo Juvenil, para ayudar a los jóvenes residentes en zonas cuya tasa de desempleo juvenil fuera superior al 25%.

En el mercado de trabajo existe un problema de información incompleta entre los jóvenes, respecto al mundo laboral en general y en determinadas empresas en particular. La falta de transparencia de los procesos de intermediación, los prejuicios por ambas partes de empleador y trabajador y las prácticas discriminatorias pueden hacer aún más ineficiente y prolongado el proceso de ajuste entre los requisitos de las empresas y las aspiraciones de los jóvenes, así como profundizar en las desigualdades.

La prohibición del trabajo a menores de edad es un gran debate social, los menores que trabajan a menudo enfrentan dificultades para asistir a la escuela regularmente, completar sus tareas y mantenerse concentrados durante las clases, etc. esto puede llevar a un bajo rendimiento académico, altas tasas de deserción escolar y en limitar sus oportunidades futuras, el rendimiento académico suele verse afectado negativamente, ya que el trabajo reduce el tiempo y la energía que pueden dedicar a sus estudios.

Al prohibir el trabajo infantil, los gobiernos y las sociedades están cumpliendo con sus obligaciones internacionales de proteger los derechos de los menores. Esta prohibición envía un mensaje claro de que la explotación de los menores en el ámbito laboral es inaceptable y que su bienestar debe ser una prioridad.

En definitiva, las condiciones de trabajo precarias generan procesos destructivos para la salud y es más evidente en los colectivos vulnerables como las personas jóvenes, quedando constatado por los datos objetivos de las estadísticas de accidente de trabajo que lo corroboran.

³⁴ Disponible en <https://www.epdata.es/evolucion-tasa-paro-juvenil/8436699d-6fd3-41c9-a3eb-ac5ad9cfe889/espana/106>

10.Referencias bibliográficas.

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2015, Manual de legislación europea sobre los derechos del niño.

WELLER, J: “La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos”, *Revista Cepal*, 2007. P.62.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C Y ÁLVAREZ DE LA ROSA,M: “*Derecho del trabajo. Ed.Universitaria Ramón Areces*”,2020.

LÓPEZ PELÁEZ, A:“Revista de estudios de juventud”, 2012. pp.152.

LEROY, AURÉLIE. P: *Trabajo infantil ¿Explotación o necesidad? Pp 76.*

AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNION EUROPEA.
Manual de legislación europea sobre los derechos del niño, 2015.

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS.
El empleo precario de las personas jóvenes y sus consecuencias sobre la salud laboral.