

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL SECTOR DEL METAL

En Madrid, a 20 de febrero de 2020, reunidos los miembros de la representación sindical y de la representación empresarial, que se relacionan más abajo, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM):

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras Federación de Industria (CCOO- Industria):

D. Álvaro Garrido Romero

Por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA):

D. Jesús Ordóñez Gámez

Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL):

D. Andrés Sánchez de Apellániz

D. José Luis Vicente Blázquez

MANIFIESTAN

- 1) Que la reunión tiene por objeto resolver la consulta, referida a si los trabajadores en prácticas de Formación Dual o convencional deben tener la formación mínima en PRL establecida en el III CEM y sobre quién debe asumir el costo de dicha formación.
- 2) La Comisión Paritaria resuelve por unanimidad la siguiente interpretación a la consulta que se hace referencia en el punto 1 de este Acta:

En función del tipo de relación, laboral o no, que se acuerde entre el alumno y la empresa, en principio la Ley de PRL podría o no ser de aplicación con las salvedades que se señalan más abajo.

La normativa laboral distingue dos modalidades de prácticas: las no laborales y las laborales.

Dentro de las prácticas no laborales están las siguientes: las prácticas para jóvenes con titulación y sin experiencia; las prácticas en la formación para el empleo; los módulos de prácticas de los certificados de profesionalidad, los módulos profesionales de formación profesional del sistema educativo (tanto FP Básica, como de ciclos de Grado Medio y Grado Superior); programas de Formación Dual del Sistema Educativo con prácticas no laborales; y las prácticas académicas externas en los estudios universitarios.

Las que corresponden a prácticas laborales son: las que efectúan las personas con título universitario, título de FP de Grado Medio o Superior, o títulos equivalentes o certificado de profesionalidad mediante un contrato laboral en prácticas; Formación Dual con contrato para la formación y el aprendizaje; Formación con compromiso de contratación (prioritariamente personas desempleadas); y Programas públicos de empleo y formación (escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo).

En el supuesto de realización de prácticas no laborales, la Ley de PRL, con carácter general, no es de aplicación, al no tener las personas que las realizan la consideración de trabajadores a efectos estatutarios.

En el caso de existir un contrato laboral (de cualquier tipo) y, por tanto, remuneración, las obligaciones del empresario en PRL son iguales a las contraídas con el resto de trabajadores de la empresa.

En ambos casos, con carácter general, el empresario es responsable de garantizar que las prácticas se desarrollen en las condiciones adecuadas, informando y haciendo cumplir las medidas de PRL que se hubieran establecido y la entidad formativa será responsable de acordar las medidas de coordinación necesarias para velar por la seguridad de los alumnos.

Tanto el Real Decreto 154/2011, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, como el Real Decreto 592/2014, relativo a las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, referidos a las prácticas no laborales en las empresas o grupos de empresa, establecen que de estas prácticas, que se desarrollan en el centro de trabajo de la empresa o grupo de empresas, “no se derivan en ningún caso obligaciones propias de una relación laboral”.

Ahora bien, con independencia de ello, y a efectos de PRL, cualquier persona que acceda a un centro de trabajo debe hacerlo en condiciones de seguridad y más si en el caso de una persona que va a realizar prácticas derivadas del Real Decreto 154/2011 va a pasar “entre tres y nueve meses” en el centro de trabajo, o en el del Real Decreto 592/2014, “una duración preferentemente no superior al 50% del curso académico”.

Igualmente, ambas normas prevén la tutela del joven en prácticas no laborales, señalando que el tutor tiene que informarle de las condiciones bajo las que desarrollará la estancia en la empresa o en el caso del empresario, de la organización y funcionamiento de la entidad y de la normativa de interés, especialmente la relativa a la seguridad y riesgos laborales.

Pues bien, si se trata de jóvenes en prácticas no laborales en centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional del III CEM, los tutores deben informales de los riesgos y medidas preventivas mínimas relativas al puesto de trabajo o área en la que se efectuaran las prácticas, ya que, aunque no sean trabajadores en el sentido del art. 1 ET ni, por lo tanto, están afectados por el Convenio Estatal, sí tienen derecho a realizar las prácticas en condiciones de seguridad y salud iguales a las que tienen los que sí son trabajadores por cuenta ajena.

En este sentido, la Comisión Paritaria, en vista de que las estadísticas demuestran que los jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y 24 años de edad son más proclives a sufrir accidentes de trabajo graves que el resto de trabajadores, al carecer de experiencia y a veces de la suficiente madurez física y psicológica, pero, sobre todo, de formación y cualificación, o bien porque desconocen las obligaciones de su “empleador” o sus propios derechos, lo cual, unido a la especial peligrosidad de muchas de las actividades del Sector del Metal y de que, en definitiva de lo que se trata es de minimizar o evitar los riesgos laborales a los que puedan estar expuestos los estudiantes en prácticas en las empresas del Sector que realizan alguna de las modalidades de prácticas no laborales señaladas más arriba, deben estar informados de la formación mínima en PRL establecida en el III CEM, aunque, como se ha dicho, no les sea de aplicación, ya que no tienen la condición de trabajadores a efectos estatutarios.

Respecto a la Formación Dual que se lleva a cabo a través del contrato para la Formación y el Aprendizaje, establece la normativa que el trabajador debe tener asignado desde el primer momento un tutor de empresa, al que corresponde, entre otras funciones, velar para que el trabajador cumpla con los correspondientes protocolos de PRL asociados a los diferentes puestos de trabajo y aprendizaje, suministrándole el asesoramiento necesario. Estos jóvenes en prácticas como el resto de trabajadores, si la empresa en la que realiza las prácticas está incluida dentro del ámbito funcional del III CEM, deben tener la formación mínima en PRL establecida en el mismo.

El art. 19 de la LPRL establece que el coste de la formación no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores, entendiéndose por éstos los señalados en el art. 1.1. ET.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión a las 12,00 horas.

Por UGT-FICA

Por la CC.OO-Industria

Por CONFEMETAL