

# Sección Única

*Este artículo fue publicado en el número 39-2006, páginas 24 a 29.  
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos  
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

## Jóvenes, riesgos laborales y siniestralidad

### **Observatorio de la Juventud en España**

*Instituto de la Juventud*

*Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

*El riesgo de que un joven sufra un accidente laboral en Europa es al menos un 50% más elevado que en el caso de los trabajadores experimentados. La Campaña "Crecer con Seguridad" brinda la oportunidad para impulsar acciones que nos permitan conocer mejor esta realidad y ampliar las actuaciones encaminadas a prevenir los accidentes y preservar la salud en el trabajo de los jóvenes.*

Con ocasión de La Campaña "Crecer con Seguridad", lanzada con motivo de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se celebró del 23 al 27 de octubre de 2006, el Instituto de la Juventud (INJUVE) quiere sumarse a esta iniciativa y contribuir con su apoyo a la concienciación y difusión necesarias en el entorno educativo y laboral, para alcanzar mejores niveles de prevención de los riesgos laborales que afectan a los jóvenes en nuestro país.

En la presentación de la campaña se afirma que los jóvenes en Europa tienen un 50% más de probabilidades de sufrir un accidente no mortal en el lugar de trabajo que los trabajadores de otros grupos de edad. Es un dato suficientemente elocuente para que, desde las organizaciones sociales, las empresas, las administraciones públicas y las instituciones educativas nos tomemos muy en serio la responsabilidad que tenemos en prevenir los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo que desempeñan los jóvenes.

### **Los jóvenes y el empleo. Datos del Sondeo sobre Juventud y Empleo**

Desde hace varios años, el INJUVE viene llevando a cabo unos Sondeos de Opinión periódicos, a jóvenes entre 15 y 29 años, que permiten recoger datos e información de primera mano sobre los muchos temas y aspectos de la vida de los jóvenes que les interesan especialmente y que consecuentemente nos interesa al conjunto de la sociedad española. En esta Línea seriada de encuestas, a principios de 2006 elaboramos un Sondeo sobre "juventud y empleo" (el trabajo de campo de la encuesta fue realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), como se viene haciendo habitualmente) con el que pretendíamos obtener información sobre la situación, actitudes y opiniones de los jóvenes respecto del empleo.

Entre las muchas preguntas que componían el cuestionario, algunas pueden tener relación más o menos directa con la seguridad y los riesgos laborales. Por ejemplo, sabemos a través de este Sondeo que la mitad de los jóvenes que se dedican

exclusivamente a trabajar no tienen independencia económica suficiente, lo que les deja inermes ante la demanda empresarial de mayores esfuerzos y dedicación horaria con tal de disponer de recursos adicionales para poder adquirir la autonomía de la que carecen.

Además, dos de cada tres jóvenes en paro no perciben prestación por desempleo ni subsidio alguno, por lo que son candidatos idóneos a aceptar condiciones de trabajo abusivas.

Otro dato destacable, a efectos de seguridad y riesgos laborales, es el desajuste entre la formación que han recibido y el empleo en el que inician su actividad laboral: siete de cada diez jóvenes afirman que ese primer empleo no tiene o no tenía ninguna relación con los estudios realizados; esto exige al empresario habitualmente la necesidad de facilitar una formación de urgencia que puede pasar por alto aspectos básicos de evitación de riesgos en el desempeño de la actividad Laboral. Si a ello sumamos el hecho de que el 20% de los jóvenes confiesa que esa actividad laboral inicial la ejercen o la ejercieron sin contrato alguno, es fácil deducir que, para ese sector de población juvenil, la protección ante las diversas eventualidades que pueden presentarse en el desarrollo de un trabajo es escasa o nula.

Es tal la necesidad de inserción en el mercado de trabajo que manifiestan los jóvenes que están en paro, que el 80% estaría dispuesto a cambiar de profesión con tal de encontrar un empleo, casi un 60% estaría dispuesto a aceptar un empleo con ingresos inferiores a lo que consideran adecuado para su cualificación, especialmente en el caso de Las mujeres, y casi el 70% estaría dispuesto a trabajar en empleos que les supusieran rebajar su categoría profesional, también, ésta es una opinión más extendida entre las chicas que entre los chicos.

Estas condiciones de empleo precario y la necesidad de la juventud de experimentar y correr más riesgos que los adultos hacen que no sea extraño que los jóvenes tengan una tasa de siniestralidad bastante superior a la de los trabajadores adultos.

Pero, a pesar de todo, convendría destacar que lo que más valoran los jóvenes en general respecto de un empleo es, como cabía suponer, la seguridad y la estabilidad; así opina el 80% del conjunto. Cuando se refieren a la seguridad en esta respuesta, están pensando obviamente en la posibilidad de una permanencia suficientemente dilatada en el empleo que les permita proyectar su vida futura propia y familiar, no tanto en las condiciones de evitación de la siniestralidad; no obstante, esta valoración es tan mayoritariamente expresiva que cabe suponer que si quieren evitar jugarse el futuro, con tanto motivo o más querrán evitar jugarse su integridad física o su vida.

Por ello, aunque el Sondeo no ofrece datos directos sobre la opinión y la actitud de los jóvenes respecto del riesgo de enfermedad y siniestralidad en el empleo, parece confirmarse que, como dice La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "hay pruebas de que los trabajadores jóvenes son receptivos a las informaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, y de que están dispuestos a actuar para protegerse cuando conocen los riesgos potenciales y dónde encontrar ayuda".

## **Algunos datos sobre la siniestralidad laboral de los jóvenes**

Como se indica en la documentación de la Campaña "Crecer con Seguridad", el riesgo de que un joven con edad entre 18 y 24 años sufra un accidente laboral es en toda Europa al menos un 50% más elevado que en el caso de los trabajadores más experimentados.

Para corroborar esta afirmación aportamos un breve análisis de algunas cifras recogidas en el Avance del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales de 2005.

En 2005, un 36% de los casi 900.000 accidentes ocurridos en jornada de trabajo en nuestro país, con consecuencia de baja por accidente leve, grave o mortal, correspondieron a trabajadores menores de 30 años, en tanto que la población ocupada entre 16 y 29 años, según la Encuesta de Población Activa, no pasa de ser aproximadamente una cuarta parte del total de ocupados.

En 2005, más de la mitad de los trabajadores accidentados en España durante la jornada laboral tenía una antigüedad menor de un año en su puesto de trabajo. Además, casi el 10% de los accidentados llevaba menos de un mes en el trabajo. También en cuanto a accidentes con consecuencia de muerte, de los 935 accidentes mortales registrados en España el año pasado, noventa y siete de los fallecidos, es decir, más de un 10% ¡llevaba menos de un mes en el puesto de trabajo!

Por otra parte, extraemos algunos datos del informe del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid sobre "La situación de la seguridad y la salud en el trabajo en el año 2000" que, aunque se refieren a una sola Comunidad Autónoma, son ilustrativos de los niveles de siniestralidad de los jóvenes. De dicho informe se desprenden cifras concluyentes: "En cuanto a los grupos de edad, el grueso de Los accidentados se agrupa en los intervalos en los que están los más jóvenes. En el año 2000, el índice de incidencia de accidentes con baja en jornada por cada mil trabajadores, en el caso de los trabajadores menores de 30 años en la Comunidad de Madrid, casi duplica el de los mayores de esta edad: 96,4 frente a 55,4".

Respecto a la evolución experimentada entre 1995 y 2000, se aprecia un drástico aumento en términos absolutos en el volumen de accidentes de trabajo con baja en Madrid de los menores de 30 años que se ha incrementado, en este período, en 22.940 accidentes (un 82,2% en términos relativos), mientras que el de trabajadores de este grupo de edad expuestos a riesgos ha crecido sólo en un 34,5%.

En la distribución por edad de los trabajadores accidentados, la mayor incidencia se corresponde con el grupo de edades comprendidas entre los 16 y 19 años, con un índice de 212,2 accidentes por cada mil asalariados, mientras que para los grupos de edad correspondientes a trabajadores adultos las cifras no pasan de 60 accidentes por cada mil asalariados.

Además, es importante destacar ciertos aspectos que con frecuencia pasan inadvertidos en cuanto a la siniestralidad de los jóvenes en su relación con el mundo del trabajo. Alguno de los textos que hemos consultado indica que, entre los jóvenes que se dedican a la actividad de mensajería, un porcentaje muy alto (en torno al 60%) de los accidentes sufridos por los mensajeros son "in itinere", en desplazamientos al lugar de trabajo o

desde el lugar de trabajo, pero sobre todo en el desarrollo de su tarea. En su mayoría son jóvenes varones entre 18 y 25 años y más de la mitad conducen un ciclomotor.

Al producirse estos accidentes fuera del ámbito físico de la empresa, al parecer se presta menos atención a la necesidad de formación de los trabajadores en la prevención de este tipo de riesgos. Si a ello añadimos que hay accidentes laborales en desplazamientos que se registran tan sólo como accidentes de tráfico por razones tales como que, al producirse fuera de la empresa, a veces es difícil relacionarlos con la propia actividad laboral, o porque el trabajador no tiene contrato o lo tiene en precario, nos encontramos ante un escenario en el que en realidad se desconocen con precisión las cifras y no hay una conciencia suficiente en cuanto a su gravedad. No obstante, cualquier aproximación a este fenómeno revela de inmediato que se trata de "otros accidentes laborales y/o de tráfico que afectan especialmente a jóvenes, varones, con una relación laboral precaria con la empresa y con una escasa conciencia del riesgo que corren.

### **El estrés laboral entre los jóvenes**

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo propuso recientemente al Instituto de la Juventud -en el marco de la colaboración institucional de dos organismos autónomos que dependen del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- la edición conjunta de un estudio sobre el estrés laboral de los jóvenes, elaborado por profesores de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Osca, Segado y García, "Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles", INSHT e INJUVE, 2006) que puede consultarse en la página web del INJUVE ([www.mtas.injuve.es](http://www.mtas.injuve.es)) y en la del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ([www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht)).

El interés de ambas instituciones por el fenómeno del estrés laboral entre los jóvenes, en el contexto de la prevención de los riesgos sobre la salud laboral, se fundamenta en la aparición de un nuevo modelo de riesgos de tipo psicosocial relacionados especialmente con la población joven trabajadora. Se trata de un modelo que se configura como consecuencia de las dificultades crecientes que encuentran los jóvenes para insertarse en el mercado del trabajo de manera estable y los requerimientos de sobre-esfuerzo, de inseguridades e incluso peligrosidad que afrontan en ocasiones con tal de lograr la pretensión de un empleo fijo.

En el estudio indicado, los autores afirman que los riesgos de tipo psicosocial aumentan entre los jóvenes que han de afrontar un conjunto de factores que son objetivamente generadores de estrés, tales como el desempleo, la temporalidad, la rotación y la nocturnidad de los turnos, los accidentes leves laborales y los bajos salarios. Indican además que hasta ahora no se ha prestado especial atención al estrés de este grupo de población trabajadora, supuestamente porque experimentan menores niveles de estrés que el resto de la población. Sin embargo, las cifras que ofrece la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2003 ponen de manifiesto un resultado opuesto, es decir, que los niveles de estrés entre los jóvenes de 25 a 30 años son superiores a los de otros grupos de edad.

Los autores del estudio anticipan dos tipos de recomendaciones y estrategias para disminuir el estrés laboral en los jóvenes: por una parte, las dirigidas a las propias personas jóvenes con la finalidad de incrementar su capacidad para hacer frente a los

factores y situaciones que les generan estrés y, por otra, "las que tienen como objetivo mejorar los elementos estructurales del mercado de trabajo, así como las políticas de empleo".

Entre las primeras proponen (siguiendo a la profesora israelí Liat Kulik) la necesidad de concienciar a los jóvenes sobre la conveniencia de aceptar, al iniciar su carrera laboral, un trabajo aunque sea de salario bajo (si no hay oportunidad de conseguir un empleo con salario más elevado) antes que permanecer en paro, "porque trabajar tiene más implicaciones que la percepción de un salario, como es la oportunidad de aprender, de relacionarse, de mejorar la autoestima, de superarse, etc". Además, los jóvenes deben saber "que hay una conexión entre el esfuerzo que se invierte en buscar un trabajo y la posibilidad de encontrarlo", por ello es necesario prepararles para su futura carrera laboral desde la escuela, como parte de su currículum escolar.

Respecto de las estrategias institucionales, los autores se remiten a las recomendaciones de la Guía europea sobre el estrés (2000) de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: diseñar horarios de trabajo que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo, horarios de turnos rotatorios estables y predecibles; permitir que los trabajadores tomen parte en las decisiones o actuaciones que afecten a sus puestos de trabajo; asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos del trabajador y prever un tiempo de recuperación en caso de tareas especialmente arduas, físicas o mentales; diseñar las tareas para que tengan sentido, estimulen, aporten sentimientos de satisfacción y la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos; definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo de cada empleado; potenciar el aprendizaje permanente y la empleabilidad; incluir el estrés en el trabajo entre las causas de los accidentes y Las enfermedades laborales y las relacionadas con el trabajo.

Los datos que manejan los autores del estudio y este esbozo de sugerencias y recomendaciones requieren, efectivamente, una profundización en el análisis para un mayor conocimiento del impacto del estrés laboral entre la población joven trabajadora, de manera que puedan ser útiles a la hora de desarrollar medidas y estrategias de prevención que mejoren la salud laboral de nuestros jóvenes y su integración social.

## **El INJUVE, el empleo juvenil y el Plan Interministerial de Juventud**

El Estatuto del organismo autónomo Instituto de la Juventud (conocido también como INJUVE), aprobado por el Real Decreto 486/2005, de 4 de mayo, establece entre sus principios generales "promover la igualdad de oportunidades entre los jóvenes" y "propiciar la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de España" y, en consecuencia, siguiendo estos principios, establece como fines del Organismo, entre otros, "el desarrollo de las condiciones sociales y políticas necesarias para la emancipación de los jóvenes", así como "la promoción de las acciones que redunden en el desarrollo sostenible y en hábitos de vida saludable de la juventud".

Uno de los instrumentos que se dirige al cumplimiento de estos principios y fines es el Plan Interministerial de Juventud 2005-2008, aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de julio de 2005, con el que el ejecutivo quiere articular de forma coordinada y decidida

la nueva política de juventud, conforme al compromiso que el gobierno adquirió con ellos, para que sean los protagonistas de dicha política.

El Plan Interministerial de Juventud va dirigido a los más de 9 millones de jóvenes de entre 15 y 29 años que viven en España, y, a diferencia de anteriores planes, no es fruto de un ministerio concreto, sino de una acción y un compromiso conjunto de distintos departamentos ministeriales.

Además, es fruto del trabajo y la dedicación de múltiples asociaciones juveniles, administraciones y miles de jóvenes que han participado directamente, como: el Consejo de la Juventud de España (CJE), más de 20.000 jóvenes y un Foro de Debate integrado por más de 150 jóvenes, diversos ministerios, comunidades autónomas, municipios y provincias.

En el proceso de preparación y elaboración del Plan se realizó, en 2004, una amplia consulta mediante cuestionarios aplicados a varios millares de jóvenes, y se llevaron a cabo más de 60 grupos de discusión de los que salieron análisis y propuestas respecto de las áreas temáticas que se propusieron. Entre ellas, se dedicó un ámbito específico a los aspectos relacionados con el empleo juvenil.

De la tabulación de cuestionarios aplicados a participantes jóvenes en actividades del INJUVE y de organizaciones juveniles, se derivaron resultados novedosos unos y ya conocidos otros, tales como que el trabajo, el empleo y los múltiples aspectos vinculados a este ámbito es el problema que genera más inquietud entre los jóvenes y, especialmente, entre los de más edad.

La necesidad de encontrar trabajo, la ansiedad de buscar empleo, la falta de suficientes oportunidades para insertarse laboralmente, La estabilidad laboral una vez que se ha encontrado un empleo, el deseo de que sea un trabajo que satisfaga [que sea de calidad suficiente, que permita la promoción y el éxito profesional, que reconozca el esfuerzo en el trabajo), la cuantía del salario, la discriminación laboral, las pocas facilidades para crear empresas y, sobre todo, la sombra del paro, son algunos de los elementos que más desasosiego producen entre los jóvenes que se encuentran en situación activa.

En este sentido, casi la mitad hacen peticiones al gobierno y, por extensión, a los poderes públicos, relacionadas con el empleo, como, por ejemplo, en lo que se refiere a medidas generales y a que deberían desarrollarse políticas integrales de fomento del empleo para crear más y mejor trabajo (más contratos específicos para jóvenes, estabilidad en el empleo garantizando los contratos indefinidos, la conciliación de la vida laboral y familiar, ampliación de las prestaciones de maternidad/paternidad, incremento de las dotaciones presupuestarias para la disminución de accidentes laborales). En cuanto a la inserción laboral, se requiere un mayor esfuerzo para facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo y en el primer empleo más fácilmente, promoviendo una mayor adecuación entre la formación y el empleo a través de la mejora en la relación entre el sistema educativo y las demandas profesionales, así como desarrollando y mejorando los servicios de información y orientación sobre el mercado de trabajo, sobre ofertas de empleo público, sobre servicios integrales de empleo juvenil. Respecto de las condiciones de trabajo que tienen los jóvenes, se demanda que haya mejores salarios y que se incremente el salario mínimo interprofesional. Se requiere una mayor estabilidad en el empleo y que el empleo sea de

mejor calidad. En definitiva, que se mejoren las condiciones de trabajo que tienen los jóvenes.

Finalmente, muchos de los jóvenes consultados detectan un vacío en cuanto a la difusión de los derechos laborales y su aplicación en el ámbito del empleo juvenil; es frecuente que los jóvenes trabajadores desconozcan sus derechos, así como que expresen, con una cierta reiteración, la vulneración de los mismos. En este sentido, se reclama un incremento de las inspecciones laborales y una mayor participación sindical de los jóvenes que vendría facilitada por contratos de más larga duración.

En consecuencia, la primera medida del Plan, dentro del Área de Emancipación, concierne precisamente a la seguridad en el trabajo, entre otras características (Medida 1.1. "Dignificar el empleo joven mejorando la accesibilidad, seguridad, estabilidad y calidad, y promocionando la contratación de jóvenes").

EL Plan Interministerial de Juventud 2005-2008 pretende ser un plan realista y evaluable que atenderá a los problemas y demandas reales de la juventud, especialmente los relacionados con el empleo, la vivienda y la formación. En este sentido, incorpora una serie de herramientas que servirán para su desarrollo y permanente evaluación, entre las que destacamos, a efectos laborales, la Comisión Tripartita del Empleo Joven como mecanismo de seguimiento, análisis, consulta y propuestas de acción en materia laboral, formada por los agentes sociales implicados en el empleo joven, organizaciones juveniles de carácter sindical, organizaciones empresariales y administración pública para velar por la calidad en el empleo.

Se trata de un órgano para el análisis, discusión y evaluación de las políticas en materia de empleo joven, creado el pasado 7 de julio de 2006 por las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y la administración pública.

La finalidad de este órgano es asesorar al Instituto de la Juventud en las materias específicamente relacionadas con el empleo joven, posibilitando la participación de los agentes sociales en este ámbito.

Es la primera vez que se constituye un órgano de estas características, con presencia activa de las organizaciones sindicales y empresariales que pretende conseguir que su actuación repercuta en la calidad del trabajo para los jóvenes, cumpliendo con ello las expectativas que estos vienen demandando en torno a los problemas a los que se enfrentan en materia de empleo.

Las funciones de esta Comisión son:

- Analizar y estudiar la realidad de los jóvenes residentes en el Estado Español en materia de empleo.
- Realizar un seguimiento de la evolución del empleo joven, haciendo un especial hincapié en la creación de un sistema permanente de observación para el empleo joven.
- Informar de las diferentes propuestas que lleguen a la Comisión de parte de la Administración General del Estado, o de los propios interlocutores sociales presentes en la misma, así como de las que pueda realizar el Consejo de la

Juventud de España, u otros organismos, instituciones o entidades de naturaleza jurídica pública o privada.

- Proponer acciones para tratar de mejorar el empleo joven, la inserción sociolaboral, el conocimiento y protección de sus derechos laborales, así como la integración sociolaboral de los menos favorecidos, etc.
- Proponer acciones con el fin de mejorar la capacidad gubernamental en torno a la puesta en marcha de acciones que impulsen el espíritu emprendedor entre los jóvenes y que mejoren el desarrollo empresarial del país.
- Evaluar políticas públicas, programas y acciones gubernamentales referidas al empleo joven.

También, en el ámbito laboral, el INJUVE ha previsto el desarrollo de un Programa de Emancipación Joven, que se presentó el pasado 14 de julio de 2006, dentro del cual se acaba de poner en marcha, como una primera herramienta, la Oficina Virtual de Emancipación Joven ([www.emancipacionjoven.es](http://www.emancipacionjoven.es)), con el objetivo de facilitar a los jóvenes, entre 16 y 35 años, el acceso a un empleo y una vivienda dignos y de calidad, mediante una información actualizada sobre empleo y vivienda, a través de aplicaciones dinámicas que permiten a los jóvenes obtener asesoramiento y respuesta a sus consultas. Además de este lugar virtual, el INJUVE está poniendo en marcha, con la colaboración de los responsables de Juventud de las Comunidades y Ciudades Autónomas, una red de Oficinas de Emancipación Joven que consolide muchas de las actuaciones de empleo y vivienda ya existentes, así como la apertura de nuevas Oficinas de Emancipación, allí donde no existan.

## **Concluyendo**

Tras los datos expuestos se revela una realidad no suficientemente conocida ni tan siquiera por los propios afectados en cuanto a los riesgos y la siniestralidad laboral que atañe a los jóvenes trabajadores.

La ocasión de la Campaña promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la celebración de la Semana Europea, dedicada a la seguridad y la salud en la vida laboral de los jóvenes, pueden ser un buen momento para impulsar acciones que nos permitan, por una parte, conocer mejor esta realidad específica que concierne a la población joven para ampliar, por otra, las medidas y actuaciones que vayan encaminadas a prevenir los accidentes y a preservar la salud en el trabajo de los jóvenes. Para ello, parece necesario involucrar inicialmente a los propios jóvenes, escuchando sus opiniones, sus experiencias laborales y sus demandas, y, a continuación, a familiares, educadores y organizaciones sindicales y empresariales. El INJUVE se compromete a hacer lo posible porque así sea, en el marco de las competencias que le conciernen.