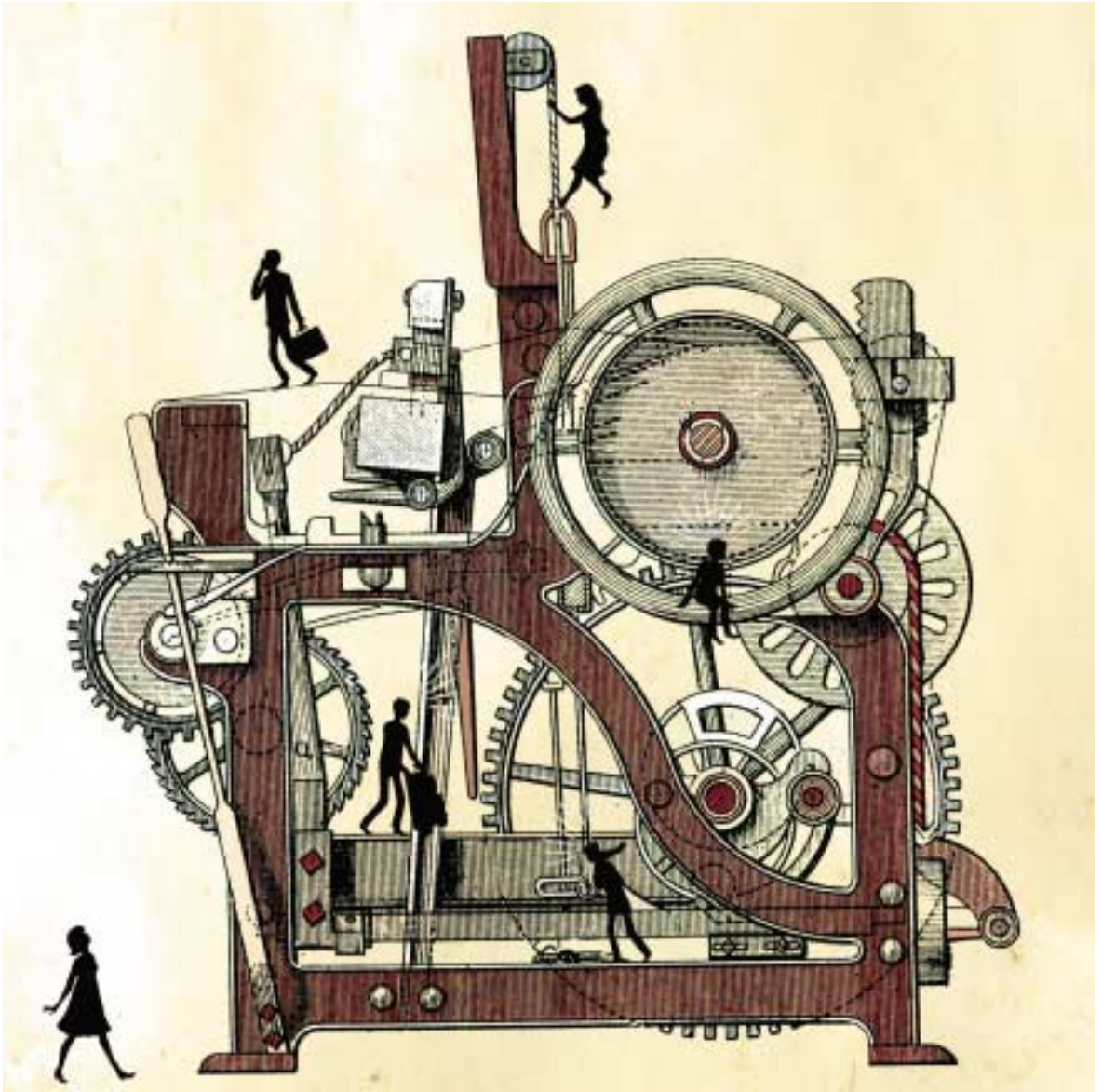


## Jóvenes y riesgos laborales



REVISTA DE  
ESTUDIOS  
DE JUVENTUD

→ Diciembre 07 | N°

79

**Jóvenes y riesgos laborales**

Coordinador  
Antonio López Peláez

**REVISTA DE  
ESTUDIOS  
DE JUVENTUD**

**Directora**

Leire Iglesias Santiago

**Coordinación del número**

Antonio López Peláez

**Diseño Gráfico**

Pep Carrió / Sonia Sánchez

Antonio Fernández

**Ilustraciones**

Raquel Aparicio

*Catálogo general de publicaciones oficiales*

*<http://www.060.es>*

**Edición**

© Instituto de la Juventud

**Redacción**

Observatorio de la Juventud en España

Servicio de Documentación y Estudios

Tel. 91 363 78 09

Fax 91 363 78 11

E-mail: [estudios-injuve@mtas.es](mailto:estudios-injuve@mtas.es)

Biblioteca de Juventud

C/ Marqués del Riscal, 16

Tel. 91 347 77 00

E-mail: [biblioteca-injuve@mtas.es](mailto:biblioteca-injuve@mtas.es)

ISSN: 0211-4364

NIPO: 208-07-001-6

Dep. Legal: M-41.850-1980

Impresión: ARTEGRAF, S.A.

Las opiniones publicadas en este número corresponden a sus autores. El Instituto de la Juventud no comparte necesariamente el contenido de las mismas.

**EL TEMA** | pág. 5

Introducción | pág. 7

1. Trabajo y salud en la generación “precaria” | pág. 15  
Laurent Vogel
2. Crecer con seguridad: la seguridad y la salud laboral de los trabajadores jóvenes | pág. 35  
Sarah Copsey y Elke Schneider
3. Juventud y prevención de riesgos laborales; algunas consideraciones en relación al primer empleo | pág. 49  
Pilar Nova Melle
4. Antecedentes de la inseguridad laboral y el estrés de rol en los jóvenes españoles | pág. 65  
José M. Peiró, Irene Bresó, José García-Montalvo
5. Factores explicativos de la accidentabilidad en jóvenes: un análisis de la investigación | pág. 75  
Amparo Osca y Blanca López
6. Condiciones de trabajo y estilos de vida de los jóvenes españoles: ¿cómo afrontar los riesgos derivados del trabajo a turnos y en horario nocturno? | pág. 91  
Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo y Antonio López Peláez
7. Riesgos laborales de los jóvenes desde el *modelo de transición profesional*: las escuelas taller y casas de oficio | pág. 105  
Eva Sotomayor Morales
8. Juventud, trabajo y emancipación: el préstamo hipotecario como un factor de exclusión social y de riesgo laboral | pág. 123  
Francisco Javier García Castilla y Laura Ponde de León Romero
9. Higiene postural y ergonomía en el ámbito escolar: una perspectiva desde la fisioterapia | pág. 147  
Beatriz López Aguilar y Antonio Ignacio Cuesta Vargas

10. Riesgos laborales y jóvenes: Análisis del tratamiento informativo en la prensa española | pág. 159

Virginia Linares Rodríguez

**MATERIALES** | pág. 177

**COLABORACIÓN** | pág. 191

EL TEMA



Jóvenes y riesgos laborales

## EL TEMA

En este monográfico, nos centramos en un aspecto que a menudo no se analiza en las investigaciones sobre los jóvenes y el mercado de trabajo, pero que tiene una importancia crucial. Quizás por las dificultades derivadas de las limitaciones de las fuentes estadísticas, o por la propia potencia física de los jóvenes, que se manifiesta en la convicción tácitamente asumida que considera como propio de la juventud trabajar más tiempo, en condiciones más duras, o con menos preocupación por los accidentes, las *condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes* no han recibido la atención necesaria por parte de los investigadores. Sin embargo, una buena salud es una condición indispensable tanto para integrarse socialmente en el mercado de trabajo, y en la vida cotidiana, como para que cada persona pueda desarrollar su proyecto personal

Cualquier análisis sobre las condiciones de vida de los jóvenes tiene que tomar en consideración el horizonte vital de integración que les presenta la sociedad, a través del mercado de trabajo. Vivimos inmersos en una sociedad salarial, en la que los jóvenes se forman para adquirir conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan desarrollar su vida como ciudadanos integrados, con un trabajo y con una capacidad de consumo determinada. Las primeras fases de su trayectoria laboral juegan un papel clave en el devenir de su carrera profesional. En este punto, más allá de los debates sobre la reversibilidad de las trayectorias, o sobre el concepto de emancipación e integración en el mundo de los adultos como paradigma teórico que guía los estudios de la juventud (y sus limitaciones para proporcionarnos una explicación adecuada de la situación real de los jóvenes), hay que señalar una cuestión clara: la precariedad estructural, el deterioro de las condiciones de trabajo, y la fragilidad de la inserción que se deriva de dichas condiciones, actúa como un potente factor de exclusión social.

Paradójicamente, jóvenes formados en un sistema educativo basado en la noción de ciudadanía, en un conjunto de valores que descansan sobre la dignidad previa de cada persona, se integran en un mercado de trabajo en el que la alianza entre individualismo, posmodernidad y neoliberalismo ha tenido como consecuencia la pérdida de derechos, y un progresivo deterioro de las condiciones de trabajo, y de las condiciones de vida (López Peláez y Ponce de León, 2005). Todo ello, oculto bajo el discurso de la flexibilidad, la competencia, la globalización, y la individualización. Sin embargo, hay que señalar que ciudadanía y empleo son dos variables íntimamente relacionadas en nuestras sociedades cosmopolitas: “la norma de empleo de una sociedad es ininteligible sin el estatuto de ciudadanía que define el sistema de derechos y deberes en el que se incrusta; y al contrario, no hay ciudadanía avanzada sin una institucionalización del mundo del trabajo debidamente democratizada y atenta a la diversidad y desigualdad que se generan en el mismo marco laboral” (Alonso, 2007: 27-28).

Diversos informes internacionales resaltan la relación entre desempleo y vulnerabilidad, y entre empleo precario y vulnerabilidad. Los jóvenes deben hacer frente a fuertes incertidumbres de índole económica y social, y “tienen más probabilidades de tener horarios de trabajo prolongados, contratos informales y/o de corta duración, baja remuneración y poca o nula protección social” (OIT, 2004: 17). En este contexto, la inestabilidad se ha convertido en el rasgo más característico de nuestro modelo de empleo. Los trabajadores jóvenes de ambos sexos que se incorporan al mercado de trabajo la asumen como algo “natural”, la interiorizan como algo propio, y la aceptan en parte porque han internalizado el miedo al desempleo, y en parte porque viene justificada por el discurso del individualismo extremo y un neodarwinismo social popularizado por el neoliberalismo. En cualquier caso,



los procesos de exclusión social (Tezanos, 2005), o las constelaciones de desventaja (Revista de Estudios de la Juventud, nº 77, Junio 2007), deben tomar en consideración “los indicadores relacionados con las condiciones de trabajo, muchos de los cuales no son fácilmente accesibles en gran número de países y, cuando se dispone de ellos, normalmente no están desglosados por edad en forma adecuada para valorar en concreto la situación de los jóvenes” (OIT, 2004: 17).

En este monográfico, nos centramos en un aspecto que a menudo no se analiza en las investigaciones sobre los jóvenes y el mercado de trabajo, pero que tiene una importancia crucial. Quizás por las dificultades derivadas de las limitaciones de las fuentes estadísticas, o por la propia potencia física de los jóvenes, que se manifiesta en la convicción tácitamente asumida que considera como propio de la juventud trabajar más tiempo, en condiciones más duras, o con menos preocupación por los accidentes, las *condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes* no han recibido la atención necesaria por parte de los investigadores. Sin embargo, una buena salud es una condición indispensable tanto para integrarse socialmente en el mercado de trabajo, y en la vida cotidiana, como para que cada persona pueda desarrollar su proyecto personal.

Las lesiones, los accidentes, el deterioro de la salud física y psíquica en los primeros años de vida laboral, operan como un potente factor de exclusión social que deteriora las posibilidades reales de integración de los jóvenes. Además, al ser una variable poco considerada o directamente oculta, no se visualiza el enorme coste que para la vida privada tienen las lesiones, el dolor crónico, o el estrés, de tal forma que vuelve a redefinirse como una cuestión privada algo que se deriva estructuralmente de las condiciones de trabajo. Sobre todo, los nuevos tipos de lesiones osteomusculares, las tendinitis crónicas, o las lumbalgias, acaban condicionando la trayectoria vital, no solo profesional, y su elevado coste se externaliza a menudo al trabajador, a pesar de ser generado en el puesto de trabajo. Las condiciones de trabajo precarias generan procesos destructivos de la salud. En muchos casos, particularmente los trabajadores jóvenes, para no perder el empleo, ni los ingresos, ni el poder de compra correspondiente, aceptan situaciones en las que se soporta un dolor excesivo durante largos períodos de tiempo. Las consecuencias físicas y psíquicas son severas, no se resuelven con facilidad, y en muchos casos se cronifican: “los jóvenes, por ejemplo, ven truncada una vida llena de dinamismo y actividad, pero a partir del momento en que estos padecimientos se multiplican a lo largo de su vida van incorporando la idea de cronicidad, de dolor amenazante” (Betrisey, 2006: 47).

El punto de partida teórico que comparten los artículos que integran este monográfico es el siguiente: el patrón tradicional de riesgos convive con un nuevo patrón de riesgos, ligado a la utilización intensiva de nuevas tecnologías, la terciarización de la economía, un modelo de organización del trabajo basado en la flexibilidad y la polivalencia, y un modelo contractual en el que se entroniza la inestabilidad como criterio. En una sociedad del consumo, además, el encarecimiento de determinados bienes necesarios para consolidar la trayectoria vital de los jóvenes, como la vivienda, supone un factor de presión añadido para aceptar, sobre todo en el colectivo de trabajadores precarios, con bajos salarios, o en su fase inicial de incorporación al mercado de trabajo, duras condiciones de trabajo. Y la falta de visibilidad pública de los riesgos para la salud de los jóvenes permite

consolidar la identificación de la enfermedad y del accidente como una cuestión individual que debe ser resuelta por el afectado con sus propios recursos. Por ello, en el monográfico presentamos tres líneas temáticas que se corresponden con las cuestiones enunciadas: el análisis de las condiciones de trabajo de los jóvenes en España y en la Unión Europea; el análisis específico de nuevos riesgos emergentes que afectan a los jóvenes; y el análisis del contexto vital de los jóvenes, haciendo hincapié en tres cuestiones: la relación entre trabajo, vivienda y exclusión social, la educación para la prevención en la escuela, y el tratamiento que han realizado los medios de comunicación de masas españoles sobre los accidentes laborales de los jóvenes trabajadores.

Laurent Vogel, en su artículo “Trabajo y salud en la generación precaria”, analiza dos cuestiones íntimamente relacionadas. En primer lugar, cómo se incorporan al mercado de trabajo los jóvenes, analizando las siguientes cuestiones: cómo influye el desempleo en la eventualidad, las características del empleo precario, la concentración de los trabajadores jóvenes en determinados sectores, que a su vez presentan un patrón de riesgos laborales específico. En segundo lugar, analiza cómo el trabajo repercute en la salud de los jóvenes, poniendo de relieve la combinación letal que juventud y precariedad generan en términos de accidentalidad. Al analizar las tasas de accidentes laborales, y la emergencia de otros riesgos para la salud menos conocidos, muestra las limitaciones con las que se enfrentan las investigaciones en este ámbito, tanto por la carencia de datos, como por la propia percepción diferencial del riesgo que tienen los trabajadores jóvenes (objetivamente, tienen mejor salud general, y subjetivamente, a menudo tienen menos información sistemática, o pueden trivializar los peligros en el trabajo).

Sarah Copey y Elke Schneider, en su artículo “Crecer con seguridad: la seguridad y la salud laboral de los trabajadores jóvenes”, presentan parte de los resultados del informe que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo publicará a finales del año 2007, y cuyo objetivo es proporcionar un panorama tan amplio como sea posible de los riesgos laborales y sus efectos en la salud de los trabajadores jóvenes, con el fin de facilitar una identificación temprana de las tendencias y riesgos emergentes, y ayudar a la búsqueda de mejores recursos e intervenciones eficaces a tiempo. Específicamente, analizan las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes; los riesgos a los que se enfrentan; las implicaciones para la prevención; qué pueden hacer los implicados; ejemplos de buenas prácticas; y, finalmente, las claves del éxito en las medidas eficaces. Los resultados ponen de relieve que es necesario afrontar el problema de la protección de los jóvenes en dos niveles: en el lugar de trabajo, cuando los jóvenes empiezan a trabajar, y a lo largo de sus estudios escolares, antes de que integren en el mercado de trabajo.

Pilar Nova Melle, en su artículo “Juventud y prevención de riesgos laborales: algunas consideraciones en relación al primer empleo”, analiza la inserción laboral de los jóvenes, caracterizada por la flexibilidad, la temporalidad y la precariedad. Específicamente, presenta los resultados de la investigación que ha realizado sobre la relación entre precariedad laboral y condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las siguientes áreas del sector servicios: teleoperadores, mensajería y hostelería. En cada una de ellas, diferencia los principales riesgos laborales emergentes, y las estrategias de prevención que

pueden desarrollarse para afrontarlos. La incertidumbre laboral asociada a la temporalidad aparece en todas las situaciones como el mayor desafío a la prevención, tanto desde la perspectiva de la empresa como desde la perspectiva del trabajador. En este sentido, señala cómo la precarización de las condiciones de contratación, y la temporalidad, tienen una incidencia mayor de la comúnmente admitida en el desencadenamiento de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

José María Peiró, Irene Bresó y José García-Montalvo, en su artículo “Antecedentes de la inseguridad laboral y el estrés del rol en los jóvenes españoles”, analizan la evolución de los riesgos psicosociales en el contexto del mercado de trabajo actual. Estos riesgos, en especial los emergentes, y por ello menos tipificados y estudiados, pueden deteriorar la salud y el bienestar de las personas. Por ejemplo, el estrés laboral, generado por la sobrecarga mental, el trabajo emocional, la violencia o el acoso psicológico y sexual en el trabajo. Junto a riesgos psicosociales clásicos, como la monotonía, la sobrecarga del trabajo o la falta de recursos adecuados para llevarlo a cabo, hay que tomar en consideración otros, como la sobrecarga mental o la inseguridad laboral, que se originan en las políticas de recursos humanos y la flexibilidad contractual. Los resultados de la investigación que se presentan en este artículo muestran cómo las experiencias de estrés de los jóvenes en el trabajo dependen de las características del puesto, del grado de implicación, pero también del contexto en el que se integran: el tipo de contrato, las relaciones con la empresa, los recursos personales del joven, o el hecho de vivir en domicilio propio. Por ello, la prevención del estrés debe tomar en consideración que se trata de un fenómeno multi-causal, que nos remite tanto al puesto de trabajo como al modelo de relaciones laborales y a los estilos de vida de los jóvenes.

Blanca López-Araujo y Amparo Osca Segovia, en el artículo “Factores explicativos de la accidentalidad en jóvenes: un análisis de la investigación”, revisan la literatura científica sobre juventud y condiciones de seguridad y salud en el trabajo, prestando especial atención a dos aspectos: los accidentes laborales, y los accidentes de tráfico. Hay que tener en cuenta que, tanto en los jóvenes como en el resto de la población trabajadora, los accidentes *in itinere*, en desplazamientos, suponen un porcentaje significativo sobre el número total de accidentes. Las autoras analizan la incidencia de los factores personales en la accidentalidad de los jóvenes. Como señalan en las conclusiones, en el caso de los accidentes laborales, el perfil más común es el de los jóvenes varones, con menor experiencia profesional, y que no han recibido formación específica en seguridad. A esto se añade que muchos jóvenes trabajan en puestos de trabajo peligrosos, con una elevada exposición a peligros físicos, cargas de trabajo excesivas, malestar físico, en un contexto caracterizado por la precariedad laboral. En relación con los accidentes de tráfico, señalan el papel que juegan variables de personalidad, y cómo las estrategias de prevención deben partir de cómo perciben y procesan la información y los estilos de conducción, resaltando la tendencia de los jóvenes a subestimar los peligros.

Sagrario Segado y Antonio López, en su artículo “Condiciones de trabajo y estilos de vida de los jóvenes españoles: ¿cómo afrontar los riesgos derivados del trabajo a turnos y en horario nocturno?”, analizan los principales riesgos laborales que se derivan de la expansión progresiva del trabajo a turnos y en horario nocturno, como estrategia de adaptación

empresarial a un entorno socioeconómico que demanda una prestación de bienes y servicios las 24 horas del día. El mercado de trabajo que se presenta ante los jóvenes, en numerosos casos, ofrece una inserción laboral caracterizada por la precariedad, la temporalidad, los bajos salarios, el desempleo, y también una mayor oportunidad de encontrar trabajo en horarios a turnos y nocturno. Desde esta perspectiva, analizan el nuevo modelo de riesgos emergente, principalmente psicosociales, y las estrategias de afrontamiento que pueden ponerse en práctica.

Eva Sotomayor Morales, en su artículo “Riesgos laborales de los jóvenes desde el *modelo de transición profesional*: las escuelas taller y casas de oficio”, analiza el papel que juega la prevención de riesgos en las políticas de empleo dirigidas a jóvenes con bajos niveles de instrucción y altos niveles de desempleo. Para afrontar la situación de grave riesgo de exclusión social que afecta a este colectivo, derivada de la falta de oportunidades laborales, se pusieron en marcha, desde el año 1985, los modelos mixtos de formación y empleo, y surgieron los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, financiados por el Fondo Social Europeo. Específicamente, analiza la identificación de los marcos normativos que les afectan para la prevención de la salud, las figuras en las que recae la responsabilidad del cumplimiento de las normas, y las buenas prácticas que se derivan de las experiencias que se han llevado a cabo. Como muestra a lo largo de su exposición, la transversalidad de los principios preventivos debe estar presente en todas las dimensiones de la formación y de la actividad laboral en la que se integran los jóvenes.

Francisco Javier García Castilla y Laura Ponce de León, en su artículo “Juventud, trabajo y emancipación: el préstamo hipotecario como un factor de exclusión social y de riesgo laboral”, analizan un factor que influye determinantemente en la trayectoria laboral de los jóvenes: la emancipación, y, específicamente, el acceso a la vivienda a través de un préstamo hipotecario. La precariedad laboral, la flexibilidad contractual, y los bajos salarios, sitúan a los trabajadores jóvenes en zona de vulnerabilidad. Al intentar emanciparse, el acceso a un préstamo hipotecario en primer lugar objetiva nuestra capacidad de compra, y puede generar una situación tensa y crítica para el solicitante, que se encuentra con la limitación que supone su salario, y la dificultad, o imposibilidad, de acceder a dicho bien. En segundo lugar, una vez concedida, la necesidad de pagar las cuotas puede llevar a aceptar trabajos en jornadas extenuantes, o a aceptar condiciones de trabajo más duras ante el miedo al desempleo y la ausencia de renta para pagar la hipoteca. En este sentido, el nivel de control percibido por el trabajador joven en relación con el proceso de solicitud de una hipoteca puede repercutir en su estado de salud, aumentando sus niveles de estrés, y afectando negativamente a su puesto de trabajo.

Beatriz López y Antonio Ignacio Cuesta, en su artículo “Higiene postural y ergonomía en el ámbito escolar: una perspectiva desde la fisioterapia”, analiza la cultura de la prevención y la correcta educación postural de los jóvenes en la escuela, como paso previo para desarrollar una adecuada formación que les permita minimizar los riesgos y daños para la salud. Hay que tener en cuenta que tanto la práctica deportiva como el correcto uso de sillas y mesas no solo tiene importancia en el período escolar: nuestros puestos de trabajo cada vez son más sedentarios, y en este sentido, analizan los programas de promoción de la salud dirigidos a jóvenes. La conclusión

de su investigación muestra la importancia que tiene desarrollar políticas centradas en programas de educación para la salud, junto a alternativas saludables para el tiempo libre y el ocio que desarrollen los valores de participación, respeto, cooperación y tolerancia. Para poder gestionar mejor su presente y su futuro, es necesario sensibilizar a los jóvenes sobre la importancia de incorporar actividad física en sus vidas, transportar pesos livianos, conocer el mobiliario adecuado a sus necesidades, conocer las posturas correctas, con el fin de contribuir a que consigan una mejor calidad de vida.

Virginia Linares, en su artículo “Riesgos laborales y jóvenes: análisis del tratamiento informativo en la prensa española”, analiza el tratamiento que los medios de comunicación social dan a un tema tan importante como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes. Como muestra de forma detallada, el tratamiento informativo sobre los riesgos laborales que corren los jóvenes es realmente escaso, debería reforzarse, y a menudo en el tratamiento de la noticia no se introduce un análisis adecuado sobre las causas, y sobre las estrategias de prevención. Específicamente, analiza estas noticias en los diarios El Mundo, El País, ABC y la Vanguardia durante los años 2006 y primer semestre de 2007. La invisibilidad de este tipo de riesgos, derivada de la propia imagen de la juventud asociada a mejores niveles de salud que el resto de la población, derivada también de la falta de datos contrastados, y de los nuevos riesgos psicosociales emergentes, que demandan una actualización de las herramientas estadísticas, y una nueva conceptualización de lo que se define como riesgo y como enfermedad, tal y como señalábamos en los primeros párrafos de esta introducción, se refuerza por la ausencia de un tratamiento adecuado en los medios. En este sentido, la escasa información suministrada por los periódicos analizados muestra el poco interés que suscita este tema.

Antonio López Peláez

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

**Alonso, L.E.** (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.

**Betrissey, D.** (2006): “Trabajo, exclusión social y enfermedad”, *Sociología del Trabajo*, nº 57, pp. 31-64.

**López Blasco, A.** (coord.) (2007): Jóvenes y constelaciones de desventaja en Europa, *Revista de Estudios de la Juventud*, nº 77.

**López Peláez, A., Ponce de León, L.** (2005): “Juventud, desempleo, empleo precario y exclusión social”, en Tezanos, J.F. (ed.) (2005): *Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad. Octavo Foro sobre Tendencias Sociales*, Madrid, Sistema, pp. 497-528.

**Oficina Internacional del Trabajo (OIT)** (2004): *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, Ginebra.

**Tezanos, J.F.** (ed.) (2005): *Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad. Octavo Foro sobre Tendencias Sociales*, Madrid, Sistema.





## Trabajo y salud en la generación “precaria”

Los datos de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores jóvenes son muy irregulares, pero muestran una tendencia clara: los trabajadores jóvenes están por encima de la media en el riesgo de daños en el trabajo. Las razones de esta situación son complejas, y se relacionan con la acumulación de factores de precarización que acumulan los jóvenes, entre los que hay que resaltar unas condiciones de trabajo descuidadas, una mayor vulnerabilidad hacia la explotación, y un menor nivel de organización para la acción colectiva. Por ello, en este artículo analizaremos, en primer lugar, cómo la gente joven entra en el mundo laboral. En segundo lugar, analizaremos cómo su trabajo repercute en su salud. Y, finalmente, analizaremos las dificultades objetivas y subjetivas que afrontan los investigadores en este ámbito.

**Palabras clave:** Trabajo, salud, precariedad, juventud, accidente laboral.

Las cifras oficiales para el año 2005 muestran aproximadamente unos 193 millones de trabajadores en la Unión Europea (EU) (1). Algo más de 20 millones de ellos son trabajadores jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y 24 años. Pero el número de gente joven con algún tipo de experiencia laboral es mucho mayor. La mayoría de los jóvenes entre 15 y 24 años todavía están estudiando. Para algunos de ellos –y para todos los estudiantes de formación profesional y escuelas técnicas– esto incluye las prácticas laborales. También, un gran porcentaje de estudiantes y niños en edad escolar tienen trabajos a tiempo parcial más o menos regulares para ganar su propio dinero. Esto hace imposible precisar las cifras del número de trabajadores jóvenes en Europa.

Los datos de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores jóvenes son muy irregulares. Se han recopilado datos más o menos sistemáticos sobre accidentes de trabajo, y éstos muestran una tendencia general muy clara: los trabajadores jóvenes están por encima de la media en el riesgo de daños en el trabajo.

Las razones, como siempre, son complejas. Hay muchos factores en juego, la cantidad de tiempo en el puesto, la distribución industrial de los trabajadores jóvenes, la inclusión de prácticas de seguridad en las experiencias de trabajo de las escuelas técnicas y su relevancia en el trabajo hecho, las prácticas de seguridad recibidas en el lugar de trabajo, una unión sindical activa del lugar de trabajo, ser parte de un equipo de trabajadores, etc. Mientras cada uno de estos factores juega un papel importante, el análisis profundo llega a una conclusión principal: los trabajadores jóvenes tienden a acumular factores de precarización. Esta explicación de las relaciones de trabajo que distinguen el trabajo de la gente joven es esencial para un conocimiento correcto de cómo el trabajo repercute en su salud.

(1) A menos que se especifique de otro modo, las cifras de este artículo son para los 25 estados miembros de la Unión Europea (EU-25). Las cifras cuya fuente no se indique se toman de Eurostat. Donde no se especifique la edad de las estadísticas, un “trabajador joven” significa trabajadores entre los 15 y los 24 años.



Esto significa un alejamiento de las campañas paternalistas que culpan de los accidentes laborales a las actitudes despreocupadas de los trabajadores jóvenes y a un comportamiento que conlleva riesgos. Con frecuencia la despreocupación tiende a ser nada más que un reflejo de unas condiciones de trabajo descuidadas, una mayor vulnerabilidad hacia la explotación y un menor nivel de organización para la actuación colectiva.

Esto es por lo que este artículo se divide en dos grandes bloques. El primero busca examinar como la gente joven entra en el mundo laboral. El segundo observa como su trabajo repercute en su salud.

## Desempleo, un factor influyente para la eventualidad

La gente joven entra al mundo laboral en trabajos cada vez más inseguros. La presión del desempleo es una de las fuerzas impulsoras de ello. Un alto porcentaje de las personas que abandonan el colegio termina estando desempleado. El desempleo es una prueba que cada nueva generación que entra al mundo laboral ha tenido que superar de un modo u otro. Para muchos, es algo en lo que han estado entrando y saliendo, o se han quedado durante periodos prolongados. Para otros, es una amenaza que se hace visible para la familia y amigos desempleados y la lenta coacción del casi chantaje que hacen las políticas públicas de desempleo para aceptar trabajos eventuales y hacer bajar la tasa de desempleo.

El desempleo agrava las desigualdades sociales entre la gente joven. Sus efectos difieren según la posición social, a pesar de los niveles de educación. Es mucho lo que fuerza a alguna gente joven a aceptar trabajos sin preparación y niega alguno de los beneficios anticipados de la educación superior en términos de avance social. El desempleo es uno de los mecanismos restrictivos más efectivos para perpetuar las desigualdades sociales y una herramienta desalentadora para imponer condiciones de trabajo degradantes.

El desempleo en los menores de 25 años en la Unión Europea es aproximadamente el doble de la tasa de la población trabajadora. En junio del 2006, el desempleo para los menores de 25 años se situaba en un 17,4 % en la Europa de los 25 (en comparación con el 8,1% del total de la población trabajadora y el 6,8% de los mayores de 25 años) (2). Hay grandes diferencias (3) entre los países (desde el 5,8% en Los Países Bajos hasta el 32,3% en Polonia) pero, en todas partes, hay una gran distancia entre el desempleo de los menores de 25 y toda la población trabajadora. Si bien no desconocido, el fenómeno se ha extendido por los diez nuevos estados miembros de la Unión Europea. La Organización Internacional del Trabajo informa de un aumento del 8,2% en el desempleo de los jóvenes en estos países entre 1993 y 2003, creciendo de un 22,5% a un 30,7% (4).

En cuanto concierne a la salud y seguridad en el trabajo, el desempleo parece incrementar las desigualdades y acelera significativamente el deterioro de la salud. Lejos de dar un respiro al deterioro de la salud relacionado con el trabajo, parece agravar sus efectos. Esto puede verse desde dos puntos de vista. A nivel individual, el desempleo puede estar conectado con el deterioro de la salud anterior y si no, tiene efectos que provocan la pérdida de estatus social (pérdida de autoestima, debilitamiento de la red social, etc.) y pérdida de ingresos. Especialmente para la gente joven, el desempleo es un gran factor que los mantiene dependientes de sus

(2) Eurostat, Euro-indicadores, N° 103/2006, 1 agosto 2006. Cifras de desempleo temporalmente ajustadas.

(3) Las variaciones regionales son incluso más amplias que las variaciones nacionales. En 2004, el desempleo de los menores de 25 años superó el 42% en diez regiones de la Unión Europea. Siete de ellas estaban en Polonia, una en Eslovaquia, una en Italia y una en Grecia. (Eurostat, Desempleo regional en la Unión Europea y países candidatos, *Statistics in Focus. Population and social conditions*. 3, 2005).

(4) 7ª Reunión de regiones europeas, Organización internacional del trabajo. *Facts on youth Employment*, Febrero, 2005.

padres. Entre los trabajadores, el desempleo afecta a ambos los que han pasado por ello y a aquellos que lo ven como una amenaza que se avecina. Contribuye a debilitar las estrategias de defensa de la salud.

Una investigación sueca proporciona ideas interesantes sobre los vínculos entre el desempleo de los jóvenes y el deterioro de la salud (Hammarström, 1994). Algunos estudios (Reine, 2004) argumentan que los efectos negativos del desempleo afectan a la gente joven más que a los adultos (5).

## Desempleo a tiempo parcial

Para hacernos una mejor idea, necesitamos decir algo sobre el nivel de desempleo a tiempo parcial. En 2005, un 25,7% de trabajadores jóvenes estaban a tiempo parcial (en comparación con el 16% del grupo de edad entre 25 y 49 y el 20% de los de entre 50 y 64 años). Aquí, una vez más, las diferencias nacionales son bastante variadas: un 2,2% de gente joven trabaja a tiempo parcial en Eslovaquia comparado con el 68,6% en Los Países Bajos. Mientras el trabajo a tiempo parcial es predominantemente femenino en toda Europa, también afecta a una parte relativamente cuantiosa de los grupos de hombres más jóvenes. Mucho de esto surge de las necesidades de los estudiantes de autofinanciarse con trabajo remunerado.

Pero otro grupo emergente no refleja la demanda de los trabajadores jóvenes. En muchas líneas de negocios, simplemente no hay otra elección. Una encuesta francesa reveló que entre los trabajadores a tiempo parcial que querían trabajar más horas, los menores de 25 estaban sobre-representados respecto al total de los trabajadores a tiempo parcial (Puech, 2004). La misma tendencia se repite en Italia: en 2005, un 51,2% de trabajadores jóvenes a tiempo parcial manifestó querer trabajar a tiempo completo comparado con la media del 38,4% de todos los trabajadores (Ministerio del Lavoro, 2006).

## No todos los jóvenes son iguales ante el desempleo

Mientras las personas jóvenes son las más afectadas por el desempleo, no a todos les afecta del mismo grado. Tres factores distintivos predominan particularmente en todos los países de la Unión Europea:

1. Las tasas del desempleo femenino son generalmente más altas que el desempleo masculino;
2. Los índices de desempleo aumentan significativamente según la clase social, como lo reflejan los niveles de estudio en particular. También los escasos logros educativos tienden a ser una razón para los periodos de desempleo más amplios;
3. El desempleo entre los jóvenes inmigrantes y aquellos de descendencia inmigrante está generalmente sobre la media para su grupo de edad en conjunto. Grupos minoritarios, no de origen inmigrante, pueden verse afectados por la discriminación étnica en las oportunidades de empleo (especialmente los romanis en Europa central y este, la minoría católica en Irlanda del Norte, las comunidades que hablan ruso en las repúblicas bálticas). En Europa hay discriminación generalizada para emplear a poblaciones de antiguas colonias (minorías negras de origen oeste de la India, gente de origen asiático en Gran Bretaña, gente de descendencia Norteafricana en casi toda Europa, etc.) incluyendo inmigrantes de segunda y posteriores

(5)

Aunque otros estudios hagan diferentes averiguaciones, estos conflictos plantean asuntos metodológicos. Donde el deterioro de la salud relacionado con el desempleo se mide desde el momento en el tiempo en que la salud repercute sobre el desempleado, la gente joven desempleada se beneficia de la mejor salud en general de su grupo de edad. Pero en los intentos de medir el impacto a lo largo de la vida que el desempleo causa en la salud, se suele averiguar que alguien que ha experimentado periodos prolongados o repetidos de desempleo tiene una salud menos satisfactoria que aquellos que han estado trabajando de un modo más regular o continuo. También, la salud de las trabajadoras jóvenes sufre notablemente más que la de los trabajadores jóvenes en época de recesión. Una explicación posible para esto es la mayor concentración de mujeres en ocupaciones de servicios al personal – sectores donde una recesión económica puede producir un marcado descenso en las condiciones de trabajo (Novo, 2001).

generaciones. Ni la nacionalidad ni los mayores logros educativos son suficientes para mostrar tal discriminación.

Estos datos son tan importantes que sería equivocado observar la repercusión del desempleo solo sobre aquellos que lo experimentan directamente. Las altas cifras de desempleo femenino o emigrante también ejercen presión sobre los miembros trabajadores de estos grupos. El mayor desempleo tiende a ir unido a una mayor inseguridad laboral, menor salario y mayor segregación en las ocupaciones y ramas industriales.

## Empleo precario

Los trabajadores jóvenes de toda la Unión Europea están más afectados por la contratación-despido temporal que sus compañeros adultos. Una lista completa de todos los tipos de trabajos inestables está fuera del alcance de este artículo. Las políticas de empleo han sido enormemente ingeniosas para desarrollar una amplia variedad de medidas laborales cuyo tema común ha sido la eliminación parcial de los elementos protectores de los contratos laborales permanentes.

Solo estudiando los contratos temporales y las agencias de trabajo, el crecimiento del trabajo eventual entre la gente joven parece ser una tendencia general en Europa. Por término medio, un 14,9% de empleados tuvo un contrato eventual en la Europa de los 25 en el tercer trimestre de 2005. Sin embargo, esta media oculta discrepancias por edad, actividad económica en el trabajo, y Estados Miembros. Los trabajadores con edades entre los 15 y 24 años son mucho más susceptibles de tener contratos eventuales: en el tercer trimestre de 2005, éste fue el caso para un 43,2% de empleados jóvenes, comparando con un 11,6% de trabajadores con edades entre 25 y 54 y un 7,4% de 55 años y mayores. Además, los contratos eventuales son más frecuentes en sectores donde las condiciones laborales pobres y la débil organización laboral son la norma, como en la agricultura (34,6%) y en la construcción (22,1%).

En la mayoría de los nuevos Estados Miembros, las condiciones de empleo de la gente joven han empeorado drásticamente. En Polonia, por ejemplo, la proporción de trabajadores entre 15 y 24 años con contratos eventuales creció de un 13,6 % a un 64,9% entre 1997 y 2005 (6).

El trabajo a través de agencia es la forma de empleo eventual donde se encuentra la mayor concentración de gente joven, aunque como este modo de trabajo se ha convertido en la tendencia principal en los últimos 10 años, el número de trabajadores que nunca se las arregla para dejar el empleo a través de agencias temporales se ha incrementado (Storrie, 2002). La proporción de menores de 25 entre los trabajadores de agencias temporales varía entre un 30% y un 50%, con picos de un 52% en Los Países Bajos y un 51% en España. El hecho de que los trabajadores jóvenes conformen aproximadamente el 10% de la mano de obra total de Europa les da una probabilidad de trabajar como empleados de agencia temporal de 3 a 5 veces más que la media de trabajadores.

El empleo eventual es a veces presentado como trampolín hacia trabajos más estables. Los hechos desmienten esta afirmación. Los períodos de trabajo eventual tienden a ser más largos y a la larga hacen de riguroso proceso de selección. A alguna gente joven se le cierra el mercado de trabajo completamente a causa del deterioro de su salud. Algunos nunca son

(6)  
Eurostat, *Encuesta de Población Activa de la Unión Europea*  
(<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)  
Mientras que sobre el papel, los trabajadores de agencias temporales están cubiertos por la legislación de salud y seguridad, la realidad es muy diferente - casi nunca tienen representantes de salud y seguridad y solo tienen un acceso muy limitado a los servicios preventivos.

capaces de salir del ciclo de periodos alternos de desempleo total o parcial y periodos de empleo eventual. Para las mujeres, este ciclo puede estar combinado con periodos dedicados exclusivamente al trabajo familiar no remunerado. Algunas con cualidades adquiridas pueden encontrar trabajo estable. Generalmente, la media de edad en la que los trabajadores se las arreglan para conseguir un trabajo estable está aumentando, pero algunos nunca lo consiguen.

Esto está ilustrado con la aprobación de la “reforma Biagi” en Italia en 2003. Esta legislación, firmemente apoyada por los empresarios y la coalición de derechas dirigida por Silvio Berlusconi, introdujo las nuevas condiciones de eventualidad encubiertas como promoción de empleo para los jóvenes. En 2005, la proporción de empleo sin contrato fijo entre los trabajos de nueva creación ha aumentado materialmente y ahora representa hasta un tercio de los nuevos trabajos. Contrario a la revolución del gobierno, las nuevas leyes de trabajo eventual no han sido un trampolín hacia trabajos más estables. Un estudio italiano (IRES, 2005) hecho entre junio y agosto de 2005 indagó en los que había sido de los trabajadores que tenían trabajos eventuales en junio de 2004 cuando la nueva ley se aplicó. Después de un año con la nueva legislación, solo un 7% de los trabajadores eventuales que previamente estaban con contratos llamados “trabajador coordinado en formación continuada” (“co-co-co”- autónomo a largo plazo) se habían asegurado un trabajo permanente, un 6,3% un contrato de trabajo temporal, un 70% aún estaban en trabajos eventuales sin condiciones completas como trabajador, aproximadamente un 6% habían optado por ser autónomos, mientras casi un 8% estaban completamente fuera del mercado laboral (algunos probablemente trabajando con pagos en metálico / sin nómina). Los resultados para los otros estatus de trabajo eventual fueron un poco más prometedores. Entre los trabajadores en proyecto, 5% estaban en trabajos regulares, mientras que un 6,3% habían dejado el mercado de trabajo (legal). El resto estaba todavía en trabajos eventuales. De los trabajadores con estatus ocasional de autónomo, un 2,1 % se había asegurado un trabajo permanente, mientras que un 12,8% había dejado el mercado de trabajo legal.

Las mujeres y los trabajadores del sur de Italia fueron los más excluidos en el mercado de trabajo. La misma encuesta revela niveles de insatisfacción asombrosos entre los trabajadores eventuales: 80% muestra insatisfacción (un poco o total) en sus condiciones de trabajo. Los trabajadores eventuales son particularmente críticos por serles negados los derechos fundamentales en 3 áreas: protección en la maternidad, derechos sindicales y cobertura de la seguridad social por enfermedad. Un estudio más reciente resalta la dimensión de género de la propagación del trabajo eventual entre la gente joven en Italia (7). Sobre un 2% de las mujeres con edades entre 20 y 24 años trabajan con pagos en metálico / trabajadores sin nómina – tres veces más que los hombres jóvenes de la misma edad.

(7)  
ISFOL, Dipartimento di Scienze demografiche dell'Università La Sapienza, Giovani e mercato del lavoro: squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali. Primi risultati di una indagine conoscitiva. Los primeros resultados están en: [www.csmb.unimo.it/adapt/bdoc/2006/48\\_06/06\\_48\\_54\\_GIOVANI\\_E\\_MERCATO\\_DEL\\_LAVORO.pdf](http://www.csmb.unimo.it/adapt/bdoc/2006/48_06/06_48_54_GIOVANI_E_MERCATO_DEL_LAVORO.pdf)

## Concentración en sectores concretos

La distribución de los trabajadores jóvenes entre sectores y ocupaciones es claramente un factor importante. El sistema de educación tiende a reproducir divisiones de clase en la sociedad. La proporción de niños de clase trabajadora que inicia la educación superior es aún muy pequeña en relación con aquellos de familias adineradas, lo cual explica la gran

representación de trabajadores manuales (generalmente de familias de trabajadores manuales) y trabajadores no manuales con baja preparación entre todos los trabajadores de 15 a 24 años.

El empleo en la juventud en la Unión Europea está concentrado en cuatro sectores: venta al por menor (4,6 millones de trabajadores jóvenes en 2005), industria manufacturera (3,6 millones), construcción (1,9 millones) e industria hospitalaria (1,8 millones).

Los sectores con la mayor proporción de empleo joven entre todos los trabajadores son la industria hospitalaria (22,7 % de los jóvenes trabajadores de toda la mano de obra), seguido por la venta al por menor (16,3%) y “otras actividades de servicio personal, social y a la comunidad” (13,7%). Las situaciones nacionales se diferencian un poco de la media europea. En algunos países (Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Austria, Portugal, Chipre y Hungría) la construcción ocupa un lugar entre los tres sectores más altos del empleo juvenil. En otro lugar, hay una alta concentración en la industria hospitalaria (sobre el 50% de los trabajadores jóvenes en este sector en Dinamarca donde abarcan menos del 15% de la mano de obra total, 47,9% en Los Países Bajos; 37,8% en Reino Unido). Un análisis más experto revela una separación muy clara en ciertas actividades como servicios telefónicos de atención al cliente, comida rápida, parques de atracciones, servicios de seguridad privados, etc.

## Uno de los secretos de la descualificación

Una mirada a las condiciones de trabajo en actividades con alta concentración de empleo juvenil es altamente esclarecedora. Tienen a hacer una combinación de requisitos exigentes en distintas áreas. Resistencia física, destreza manual y precisión en el oficio de la construcción, multitarea y una presión de tiempo extrema en los servicios telefónicos de atención al cliente, una combinación de limitaciones físicas, trabajo repetitivo y un comportamiento sonriente, agradable y relajado en los servicios de comida rápida y en los lugares de vacaciones. La lista de ejemplos podría seguir. Todos tienen una cosa en común: el trabajo realizado por esas personas jóvenes se ve como no cualificado porque mucho no se ve como realmente un trabajo. Es no cualificado porque una gran parte de la habilidad real se menosprecia. O, para ser más precisos, se presenta como inseparable y normal para la gente joven.

## Jóvenes y precarios: una combinación letal

España es el país europeo donde los trabajadores jóvenes están siendo más fuertemente afectados por el crecimiento del trabajo eventual. Un análisis de las cifras de accidentes laborales en España revela algunas de las maneras por las que la eventualidad está afectando a los trabajadores jóvenes.

La tasa de accidentes laborales en una casi perfecta correlación inversa con el aumento de edad. Pero al añadir una variable que es un descriptor de eventualidad -como tener un contrato temporal- hace patente que los trabajadores en todos los grupos de edad con tales contratos tienen una tasa notablemente mayor de accidentes que los trabajadores con contratos indefinidos en todos los grupos de edad. Así que, mientras la tasa de accidentes en los trabajadores con contratos temporales es menor en el grupo de edad 25-29, es aún mucho mayor que la tasa más alta en los

trabajadores con contratos indefinidos, la cual se encuentra entre los trabajadores más jóvenes (16-19).

Mirando la tendencia de los accidentes laborales en el tiempo, las estadísticas en España claramente muestran como la situación de los trabajadores jóvenes ha empeorado mientras que las reformas que añaden flexibilidad al mercado laboral se han impuesto. La tasa de accidentes laborales en los menores de 24 años creció un 7% entre 1996 y 2004, pero cayó para todos los otros grupos de edad. (UGT, 2006). El mayor aumento fue en el grupo de edad de entre 16 y 19, que ahora está por encima del doble de la media de todos los trabajadores.

#### Tasa de accidentes laborales por 1.000 trabajadores, 1996 y 2004

	1996	2004
Todos los trabajadores	67	59
16-19	115	139
20-24	87	90
Total para los menores de 24	92	99
25-29	77	63
30-39	66	56
40 y por encima	57	49

Fuente: UGT

#### España: accidentes laborales con resultado de al menos un día de baja, por edad y por tipo de contrato

Edad	Contratos indefinidos		Contratos temporales		Otros	Total	
	AL	TI	AL	TI	AL	AL	TI
16-19	4546	8624,58	26375	12933,23	1091	32012	12544,70
20-24	38943	7466,07	106156	12998,16	4936	150035	11211,70
25-29	62496	5052,22	97290	10357,71	6281	166067	7631,05
30-34	61828	4172,21	74832	11436,96	5924	142584	6674,34
35-39	59650	4188,61	59754	11548,90	5427	124831	6429,62
40-44	52510	3970,81	44783	12526,71	4875	102168	6081,79
45-49	42826	3724,00	30657	13300,22	3830	77303	5600,36
50-54	38623	4280,51	25052	15219,93	3593	67268	6305,00
55-59	28737	4437,46	13602	14080,75	2484	44823	6022,98
60-64	13245	4626,27	5436	13194,17	1172	19853	6060,13
Más de 64	1445	4339,34	679	16560,98	208	2332	6252,01
Sin especificar	98		1475		51	1624	
<b>Total</b>	<b>405593</b>	<b>4473,44</b>	<b>492450</b>	<b>12084,37</b>	<b>40145</b>	<b>938188</b>	<b>7139,02</b>

Fuente: archivos informáticos de informes de accidentes laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.  
AL: Total accidentes laborales

TI: Tasa de incidencia calculada según el número de accidentes/ 100000 trabajadores en el plan de la seguridad social

Los accidentes de camino y de vuelta al trabajo no se incluyen.

Aquí hay un fenómeno en el trabajo muy similar a aquel visto en la infravaloración de las habilidades reales de muchos, predominantemente las ocupaciones femeninas. Es “normal” para los trabajadores jóvenes de la industria del ocio moverse con la música y parecen disfrutar de su trabajo incluso si el alegre y despreocupado aspecto exterior revela largas horas de trabajo duro, fatiga abrumadora y terribles dolores de cabeza. Es “normal” para un aprendiz de albañil arrastrar extenuantes sacos de cemento, no hacer preguntas acerca de los disolventes de pintura y tambalearse peligrosamente por andamios inseguros para demostrar que valen para el trabajo. Es “normal” para los mensajeros que van en motocicleta zigzaguear dentro y fuera del tráfico, arriesgándose a tener docenas de accidentes al día para entregar los paquetes sin problemas a los clientes, llevando con orgullo su uniforme naranja empapado de lluvia. Pero el hecho es que no hay nada normal en ninguno de éstos.

El movimiento de personal que generalmente ilustra los trabajos de estas personal jóvenes es un indicador de la opresión que transmiten estos estereotipos. Hay significado en el hecho de que el sector con mayor empleo joven –el sector hospitalario– también tiende a ser aquel con el mayor movimiento de personal. En un estudio sobre la industria de la comida rápida (Nkuitchou, 2005), Raoul Nkuitchou Nkouatchet concluye: “la eventualidad en la industria de la comida rápida, reflejada en muy altos niveles de movimiento de personal, permite a las grandes cadenas retener solo a los trabajadores “ideales” y particularmente entusiastas. El trabajador ideal en el sector de la comida rápida, a los ojos de los que dirigen, es lo que los clientes quieren encontrar en las tiendas cuando entran: ¡gente joven sonriente! No es coincidencia que esos jóvenes sean altamente productivos: aquellos que están desengañados son “ayudados” por la organización a dejar sus restaurantes. Esta es una de las claves de por qué la industria de comida rápida está floreciendo.

La eventualidad está estrechamente relacionada con los salarios bajos para los jóvenes. Uno puede ser eventual por no estar cualificado, pero también puede no estar cualificado por ser eventual. Sectores como la investigación académica o los servicios al personal, además de las firmas de alta tecnología a la vanguardia en la industria de los ordenadores, emplean un gran número de personal altamente cualificado a muy bajo sueldo. En España se ha acuñado un nuevo término para esos cientos de miles de jóvenes, que aun bien cualificados, están bloqueados en trabajos secundarios y nunca ganan sueldos superiores a 1000 euros – “los mileuristas”. Se ha convertido en la nueva palabra de moda. Los boletines electrónicos (blogs) de los mileuristas están surgiendo por todas partes, tienen cobertura de prensa y se crean grupos. La mileurista Carolina Alguacil (Jiménez Barca, 2005) los define así: “El mileurista es un graduado superior, con fluidez en varios idiomas, con estudios de post-graduado, masters y titulaciones especializadas (...) que no gana más de 1000 euros. Un tercio de su sueldo se va en el alquiler porque se mudan del pueblo a la ciudad. No tienen ahorros, ni casa ni coche, no tienen hijos y viven al día... Puede ser divertido, pero últimamente te desgasta”. De hecho para la mayoría de mujeres y hombres jóvenes inmigrantes, esto es optimista, ya que rara vez ganan más de 750 euros.

## Mayores tasas de accidentes laborales

El índice de frecuencia de accidentes laborales en toda la Unión Europea en los trabajadores jóvenes es mayor que en sus compañeros mayores. Esto se

ve claramente en los datos de Eurostat. En 2003, el 16,4% de los accidentes laborales con resultado de más de tres días de baja implicó a trabajadores menores de 25 años, los cuales constituyen sobre el 10% de toda la mano de obra. En cifras absolutas, para la Europa de los 15 esto significa más de 33.000 accidentes de trabajadores menores de 18 años, y sobre 650.000 accidentes de trabajadores entre 18 y 24 años.

La misma tendencia también se encuentra en países industrializados que no pertenecen a la Unión Europea (Salminen, 2004). Los accidentes mortales y graves (definidos por sus consecuencias en términos de incapacidad e invalidez laboral) tienden a ser más frecuentes entre los trabajadores mayores.

Los muchos accidentes entre los trabajadores menores de 18 años refleja el desajuste entre la ley y la realidad. Todos los países de la Unión Europea tienen legislaciones que proporciona una protección especial a los trabajadores menores de 18 años (en algunos casos la edad se eleva a 21). Incluso hay una directriz Comunitaria fechada en 1994 (8), pero su contenido es bastante simbólico y realmente no contribuye a “armonizar las condiciones de trabajo mientras mantiene las mejoras hechas”.

De un modo u otro, las normas nacionales no permiten a los trabajadores jóvenes ser empleados en actividades verdaderamente peligrosas. Las autoridades tienden a no ver la aplicación de estas normas como una prioridad y las relaciones en el lugar de trabajo permiten a muchos jefes evitar esta “carga normativa”. Se muestra mucho en las cifras de accidentes laborales, además de algunos datos de contacto con agentes cancerígenos.

## Otros riesgos para la salud

Los otros riesgos para la salud son menos conocidos. Las cifras relativamente bajas de empleo en los trabajadores jóvenes implican que el efecto de selección de salud es un factor mayor que en el grupo de edad 25-50. También, la población entre 15 y 24 años tiene mejor salud que los grupos mayores, así que la repercusión inmediata de las condiciones laborales lógicamente da como resultado lesiones y trastornos menos percibidos o diagnosticados. Por lo tanto, la salud y la seguridad en el módulo de trabajo de la *Encuesta Europea de Población Activa* muestran una proporción de trabajadores jóvenes que dan parte de una lesión o trastorno relacionado con el trabajo por debajo de la media de todos los trabajadores. Pero hay un alto predominio de quejas por la piel, donde los trabajadores jóvenes representan un 16,3% de todos los casos presentados. Para otros tres grupos de condiciones médicas -dolores de cabeza y vista cansada, enfermedades infecciosas, trastornos pulmonares- la proporción de trabajadores jóvenes en casos presentados es muy cercana a la proporción de toda la mano de obra.

Por el contrario El predominio de las enfermedades cardiovasculares y de los trastornos auditivos es muy bajo. Para los dos grupos de lesiones y trastornos más comunes entre los trabajadores -trastornos del músculo y huesos junto con el estrés, depresión y ansiedad- los trabajadores jóvenes representan aproximadamente un 5% de los informes a pesar de conformar alrededor de un 10% de la mano de obra total.

El patrón que se observa, sin embargo, es que cuanto más las condiciones médicas pueden ser el resultado inmediato de una sola exposición o de una

(8)  
Directiva del consejo 94/33/EC del 22 de junio 1994 sobre la protección de los jóvenes en el trabajo, OJL216 del 20 de agosto 1994, pg.12-20



muy corta, es más probable que se encuentre entre los trabajadores jóvenes, mientras que solo un pequeño porcentaje de trabajadores jóvenes informa de haber sufrido una lesión o trastorno que resulte de una exposición prolongada (como la mayoría de los trastornos auditivos).

Pasando de salud percibida a enfermedades profesionales reconocidas, la situación de los trabajadores jóvenes no podría ser mejorada.

En 2001, la tasa de incidencia de enfermedades profesionales reconocidas entre los trabajadores jóvenes en la Europa de los quince fue de 8,2 casos por 100.000 trabajadores con edades comprendidas entre 15 y 17 años y 22,7 casos por 100.000 trabajadores entre 18 y 24 años (Karjalanein, 2004). La tasa de todos los trabajadores fue de 37 casos por 100.000 trabajadores, con un marcado aumento específico por edad.

Una valoración de la exposición es el único modo de obtener una medida más precisa de la repercusión en la salud de las condiciones de trabajo.

Nos podemos hacer una idea de la imagen Europea por los datos de la encuesta de la fundación Dublín sobre las condiciones de trabajo. Los datos de la encuesta de 2005 aún no están disponibles, pero ciertas tendencias pueden recogerse de los datos de la encuesta de 2000 (Paoli, 2001; Molinié, 2003).

Los trabajadores jóvenes (entre 15 y 24) experimentan una exposición al ruido y a la vibración superior a la media. No todos los diferenciales son igualmente grandes – el vacío es mucho mayor en algunos países que en otros. En Bélgica, por ejemplo, un 11% de los trabajadores jóvenes están expuestos a vibraciones durante todo o casi todo su tiempo de trabajo comparado con el 7% del total de los trabajadores. Los trabajadores jóvenes están también muy desprotegidos al llevar o mover cargas pesadas al menos la mitad del tiempo, igual que los movimientos repetitivos de manos o brazos, y trabajar a muy alta velocidad. La encuesta no revela una variación significativa de los trabajadores jóvenes de la media general de otros factores de riesgo como respirar vapores, humos y polvo, tratamiento de sustancias peligrosas, radiación, trabajo en posturas incómodas o dolorosas. En referencia a lo último, obviamente debe tenerse en cuenta que la percepción de tales posturas por los trabajadores jóvenes, cuyo cuerpo aún no está debilitado por el trabajo, es probablemente menos considerable que aquella de los trabajadores mayores.

Esto nos lleva a un asunto clave: las percepciones diferenciales del riesgo están afectadas por los factores objetivos (mejor salud general) y por los factores subjetivos (menos información sistemática, trivialización de los peligros en el trabajo, etc.).

## Las cuestiones poco claras de la investigación

Mientras que hay datos abundantes sobre los accidentes laborales entre la gente joven, hay pocos estudios acerca de como el trabajo influye en otros aspectos de su salud. La mayoría de los países de la Unión Europea carecen de datos consistentes. Simplemente tomando las cifras de las enfermedades profesionales reconocidas, uno diría que los trabajadores jóvenes en general están bastante sanos.

Tal conclusión no tiene en cuenta tres factores clave:

1. Los efectos a la larga de las exposiciones laborales: en la mayoría de los casos, una enfermedad laboral solo se manifiesta varios años más tarde (décadas en la mayoría de los cánceres) de la exposición al peligro;
2. Los trabajadores eventuales están fuera de los sistemas de reconocimiento;
3. En algunos casos, los trabajadores esperan hasta que su empleo llegue al final antes de buscar el reconocimiento de su enfermedad laboral.

Los datos de ausencia por enfermedad tampoco son estadísticamente significativos porque la presión creada por las condiciones de empleo generalmente eventuales resultan en "presenteismo" (ir a trabajar enfermo, en vez de descansar y curarse) y superficialmente en mejor salud general.

Lo que sugieren estas averiguaciones es que medir el impacto en la salud de los trabajadores jóvenes necesita una combinación de al menos 3 cosas:

1. Darle más importancia a las exposiciones que a las condiciones médicas y, cuando se miran los sistemas hay que tener en consideración las condiciones reales de prevención. La exposición a agentes cancerígenos en la industria de la construcción o en los servicios de limpieza, por ejemplo, es claramente más arriesgada que la exposición a agentes cancerígenos en la industria farmacéutica;
2. Tener estudios longitudinales con los que buscar el ciclo vital del impacto en las condiciones de trabajo;
3. Recoger datos sistemáticos sobre riesgo de percepción subjetiva, lo cual en muchos casos es un indicador predictivo excelente del desarrollo de las condiciones médicas. Esto solo puede beneficiarse de las organizaciones donde los trabajadores mismos se comparan y contrastan experiencias de distintas generaciones.

El problema es que esos datos son rutinariamente recogidos solo por una minoría de países de la Unión Europea. Esto ilustra los fallos de previsión en las encuestas e investigaciones relacionadas con el trabajo y el daño a la salud en la mayoría de países Europeos.

La investigación de las diferencias sociales en la salud incluye muchos estudios sobre los vínculos entre desempleo –especialmente en los jóvenes- y las desigualdades sociales en la salud (Wadsworth, 1999). Pero hay algunos estudios en profundidad sobre los enlaces entre el empleo eventual y las desigualdades sociales en la salud (Artazcoz, 2005). Hay, por ejemplo, evidencia consistente de que las desigualdades sociales en la mortalidad son más pronunciadas entre los hombres de 30 a 50 años (Pensola, 2004), pero ninguna investigación parece haber averiguado el papel que las condiciones de trabajo juegan en eso.

Es importante tener en cuenta aquí que los trabajadores jóvenes están peor informados sobre los riesgos que sus compañeros mayores. En la encuesta del 2000 de la Fundación Dublín, un 11,8% de los trabajadores jóvenes manifestaron no estar bien informados o informados en absoluto acerca de todos los peligros del trabajo en comparación a la media del 9,6%.

La característica más destacada se refiere a la diferencia entre percepciones de un riesgo inmediato para la salud y un riesgo a la larga. Proporcionalmente menos trabajadores jóvenes consideran que el trabajo afecta su salud, pero más consideran que no podrían o no querrían estar haciendo el mismo trabajo a la edad de 60.

Varias encuestas nacionales dan una imagen más detallada y generalmente más preocupante. La encuesta del verano de 2003 en Francia da a conocer una marcada sobre exposición a agentes cancerígenos (9) - 17,1% de los trabajadores menores de 25 comparado con menos del 13% en los grupos de edad de 40 o más (13,5% para todos los trabajadores). Afecta a casi un 19% de los aprendices y trabajadores jóvenes con contratos de prácticas mixtos

(9)

Las exposiciones a productos cancerígenos, *Premières synthèses, Informations*, no 28. 1 Julio 2005

(clases y prácticas) como también a casi un 15% de los trabajadores de agencias temporales. El hecho de que los efectos para la salud de los agentes cancerígenos puedan no manifestarse hasta varias décadas después del período de exposición muestra el nivel de los riesgos para la salud propios de tales prácticas. La encuesta del verano de 2003 en Francia hace las mismas averiguaciones en lo que respecta a las limitaciones posturales y a las posiciones de trabajo incómodas (10). Esto muestra que los trabajadores menores de 25 son los más afectados por la combinación de limitaciones. Casi un 17% combina una posición en el trabajo agotadora con una postura incómoda (en comparación con el 11,4% del total de trabajadores). La proporción de trabajadores jóvenes afectados por movimientos repetitivos (25%) y por vibraciones (19%) está por encima de la media del total de trabajadores de 17% y 11%, respectivamente (Yılmaz, 2006). Un 26% de trabajadores jóvenes están expuestos en el trabajo a un nivel de ruido dañino para la salud por encima de 85 decibelios, comparado con la media de 21%.

Tabla 1. **Trabajo diurno, nocturno y a turnos en España, por edades**

Edad	Trabajo diurno	Trabajo nocturno	Trabajo a turnos
18-24	81.4%	1.2%	17.3%
23-34	83.0%	0.5%	16.4%
35-44	84.1%	0.7%	15.2%
45-54	87.7%	0.6%	11.7%
55-64	87.9%	0.5%	11.6%
65 y por encima	90.9%	0.0%	9.1%

Fuente: V Encuesta sobre las condiciones de trabajo, 2003 (Osca Segovia, 2006)

Tabla 2. **Características del trabajo seleccionadas en los Países Bajos, por edades**

Características del trabajo	15-24	25-35	35-44	45-54	55-64
Ámbito de desarrollo	58%	76%	79%	76%	75%
Trabajo complejo	60%	77%	81%	79%	79%
Trabajo autónomo	54%	75%	76%	73%	75%
Trabajo bajo presión	32%	43%	47%	52%	48%

Fuente: TAS, TNO Encuesta sobre la situación del trabajo, 2000-2002

(10) Restricciones posturales y articulares en el trabajo, *Premières synthèses, Informations*, no 11. 12 Marzo 2006

(11) Ver: [http://empleo.mtas.es/insht/statistics/5enct\\_ptp.htm](http://empleo.mtas.es/insht/statistics/5enct_ptp.htm)

La quinta encuesta española sobre las condiciones de trabajo (11) mostró una diferenciada mayor representación de los trabajadores jóvenes en el grupo de trabajadores con una combinación de todos los factores de riesgo. Ellos representan un 11,7% de este grupo, pero solo el 8,2% del total de trabajadores. La tabla nº1 muestra que la mayoría de las formas más dañinas para la salud en la organización de los horarios de trabajo afectan predominantemente a los trabajadores jóvenes.

En Los Países Bajos (Smulders, 2006), un indicador que agrupa una serie de exposiciones a agentes físicos y químicos peligrosos no revela particularmente ningún diferencial en grupos de edad específicos (el 10% de los trabajadores jóvenes experimenta al menos una exposición a la semana frente al 9% del total de los trabajadores), mientras que ciertas exposiciones específicas están más extendidas entre los trabajadores jóvenes - principalmente la exposición al ruido (34% frente al 29% del total de los trabajadores). Se observan diferencias más pronunciadas en la organización del trabajo, indicando que los trabajadores jóvenes están concentrados en trabajos no cualificados.

Una encuesta Italiana sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores eventuales en Bolonia, Emilia-Romana, muestra niveles alarmantes de lesiones y trastornos entre los trabajadores eventuales (Servicio Sanitario, 2005). El predominio de daños a la salud entre los trabajadores jóvenes (edades entre 19 y 26) está solo ligeramente por debajo de la media. La encuesta fue hecha por el departamento de salud pública de Bolonia entre los trabajadores que empezaron a trabajar en 2003 con un contrato eventual (contrato de agencia temporal, contrato temporal, contrato en prácticas, contrato de autónomos). La mayoría de las respuestas fueron recibidas de mujeres (63,8%), e incluían una muy alta proporción de estudios superiores de secundaria y graduados universitarios (76,7%). La mayoría de los entrevistados (60,4%) habían tenido trabajos eventuales de entre 1 y 3 años. Más de un 60% de los encuestados manifestaron tener sueldos de 15.000 euros al año o menos. La mayoría de los encuestados manifestaron que habían tenido problemas de salud, los que se citaron más frecuentemente eran relacionados con stress crónico creado o empeorado por la inseguridad laboral. Los trabajadores en el grupo de edad de 19 a 26, mostraron un alto predominio de dolores de cabeza (sobre un 70% de las respuestas), stress general (sobre un 65%), dolor lumbar (casi un 65%), ansiedad (casi un 60%) y trastornos del sueño (justo por debajo del 40%).

## Inseguridad en la vida fuera del trabajo

La inseguridad afecta a la habilidad para velar por la salud de uno mismo de muchos modos. Directamente afecta a la exposición a los factores de peligro. Los empleados tienden a usar la inseguridad como una estrategia de prevención de riesgos, i.e., imponiendo las condiciones de trabajo más duras y peligrosas a las categorías de trabajadores con menos capacidad de reivindicación de sus derechos y de forzar unas mejores condiciones de trabajo. Esta tendencia se confirma con bastantes pruebas. Pero el análisis no debería detenerse con estos resultados.

## Jóvenes, trabajadores y pobreza

Los “trabajadores pobres” – trabajadores que ganan demasiado poco dinero para salir de la precariedad– un fenómeno cada vez más extendido en Europa (Medialdea, 2005).

Las agencia de estadísticas Eurostat define la población con riesgo de precariedad como gente que vive en hogares con ingresos (incluyendo los beneficios sociales y sin incluir impuestos) menores al 60% de los ingresos medios del país donde viven. En base a los datos del 2001-2002, hasta 14 millones de personas en la Europa de los 25 aparecerían como trabajadores pero viviendo bajo el nivel de precariedad. La proporción de trabajadores pobres entre toda la población viviendo en precariedad ha aumentado constantemente en la última década.

Varios factores facilitan esta situación: el número de niños dependientes, otros miembros del hogar con ingresos propios, cuantos meses trabajaron este año, etc. El empleo eventual es obviamente un factor importante. En muchos casos, explica porque incluso los trabajadores empleados a tiempo completo pueden encontrarse bajo el nivel de precariedad.

En la mayoría de los países de la Europa de los quince, es más frecuente que los trabajadores jóvenes se encuentren viviendo en precariedad o escasez que los trabajadores mayores. La media general de trabajadores pobres en la Europa de los 15 es del 7%, pero un 10% de los trabajadores jóvenes viven con escasez (Eurostat, 2005). Sin embargo, algunos países van en contra de esta tendencia. Grecia, España, Portugal, Italia e Irlanda, por ejemplo, donde la elevada proporción de trabajadores jóvenes aún vive con sus padres –renunciando a su independencia por seguridad material– es probablemente una razón. Las mayores carencias están en Los Países Bajos, Suecia, Bélgica, Luxemburgo y Finlandia donde el índice de estar en riesgo de precariedad para los trabajadores jóvenes es al menos el doble que el índice para todos los trabajadores. En Los Países Bajos, por ejemplo, el 20% de los trabajadores jóvenes viven bajo el nivel de precariedad comparado con el 8% de todos los trabajadores.

### Riesgo de precariedad de los trabajadores por diferentes características, EU-15, 2001 (%)

	TOTAL	26-24	25-54	55 y por encima	Contrato de empleo fijo	Contrato de empleo temporal
BE	4	8	4	5	3	7
DK	3	7	2	3	-	-
DE	4	10	4	5	3	8
EL	13	13	11	21	4	10
ES	10	6	10	10	5	9
FR	8	10	8	8	5	9
IE	7	2	7	13	4	8
IT	10	9	10	14	6	18
LU	8	16	8	5	8	7
NL	8	20	7	3	-	-
AT	6	5	6	8	3	3
PT	12	10	11	21	6	12
FIN	6	15	5	7	3	8
SE	3	6	3	2	-	-
UK	6	11	6	7	4	8
UE-15	7	10	7	9	4	10

Fuente: Eurostat, 2005

La medida del riesgo de precariedad es la proporción de población con unas ganancias equivalentes por debajo del 60% de las ganancias medias del país donde viven. El ingreso o ganancia equivalente se define como el ingreso del total de los hogares dividido entere su “tamaño equivalente” (donde el primer adulto cuenta como una unidad, otros miembros del hogar mayores de 14 años tienen un valor de 0,5 y a los niños menores de 14 años se les atribuye un valor de 0,3).

Hay una importante conexión entre el crecimiento de las condiciones laborales inseguras y una “inseguridad social” más predominante (Castell, 2003). El trabajo ha sido descrito como el “gran integrador” (Barel, 1990), un papel también desempeñado al traer las nuevas generaciones al mercado laboral, cuando era un mayor colaborador para renunciar a su identidad social. Marcaba la transición a la vida adulta, independencia de los padres y añadía una identidad de clase específica para acceder a la ciudadanía. La eventualidad está opuesta a estos progresos. Rodea los cambios de la vida de incertidumbre. Hace difícil a los individuos desarrollar planes personales y, además de eso, planes colectivos para la sociedad en la que viven. Richard Sennett ha analizado por separado la conexión entre la flexibilidad impuesta del capitalismo contemporáneo, el debilitamiento de los planes personales de vida y la creciente fragmentación de nuestras sociedades (Sennett, 1998). Encuestas específicas han puesto de manifiesto muchas pruebas que corroboran esto.

La encuesta Holandesa sobre condiciones del trabajo encuentra una pronunciada menor participación en el trabajo entre los jóvenes. Un 30% de los trabajadores jóvenes a menudo o siempre se sienten comprometidos con su trabajo contrariamente a una media del 52% del total de los trabajadores. Este menor compromiso con el trabajo está probablemente unido a otras dos cosas: una inmediata de menor grado, trabajo repetitivo y flexible que no conduce al progreso personal; y una percepción a la larga de inestabilidad que proyecta una sombra sobre cualquier proyecto de futuro. Cuando se les pregunta si se creen con más posibilidad de empleo que sus compañeros, entre un 50% y un 55% de estos trabajadores responden que “sí”, un porcentaje que desciende al 38% en el grupo de edad entre 15 y 24 años.

La inseguridad en el trabajo tiene muchas repercusiones sobre la vida en sociedad. La principal limitación para la gente joven es el no poder independizarse de sus padres. Hay abundantes pruebas de que una gran proporción de trabajadores jóvenes eventuales en parte se valen de apoyo económico de su familia. El alojamiento es un tema particularmente acuciante en casi todas las ciudades europeas, la especulación de la propiedad ha dado como resultado un aumento de precios en el alquiler y la compra de viviendas aventajando muy por encima los incrementos salariales entre los últimos quince a veinte años. La inseguridad laboral también puede ser un gran impedimento a la hora de solicitar una hipoteca. Generalmente obstaculiza los planes no solo por las restricciones económicas si no también reduciendo el control de la gestión del tiempo. La inseguridad laboral es un factor en la decisión de las mujeres de posponer la maternidad.

Una encuesta española señala el vacío entre las declaraciones formales de los ciudadanos y las muchas maneras en las que la inseguridad reduce los planes de un futuro independiente (Sánchez Moreno, 2004). Muestra que la inseguridad puede enfocarse desde distintos ángulos: salario insuficiente, demasiada titulación para el trabajo, programaciones de trabajo irregulares o impredecibles, conducta abusiva por parte de los superiores, trabajos sin oportunidad de mejorar, etc. Hay un tipo de asimilación de la inseguridad que se ve entre los jóvenes de tres distintas plantillas de trabajadores que participaron en la encuesta; un modo de resignación hacia el hecho de nunca tener otro tipo de trabajo aparte del eventual. No hay referencia a un plan de regulación y acciones colectivas o a órganos de representación colectivos. Esta visión del trabajo como un proyecto individual al que le

faltan planes de acción colectivos, sin embargo, no significa que las peticiones comunes no puedan surgir en un futuro.

Cuando se les pregunta por el salario, los trabajadores jóvenes eventuales están menos preocupados por si refleja el trabajo hecho en referencia a las escalas salariales acordadas colectivamente, por ejemplo, que con el hecho de que no es suficiente para vivir. El tema más controvertido es el alojamiento. Para la mayoría, un salario bajo es lo que los detiene a la hora de tener un lugar donde vivir de su propiedad. El mismo vacío entre salario percibido y salario deseado aparece en los estudios de otros países. Igualmente la imposibilidad para hacer referencia a un plan de trabajo que regule las condiciones laborales. La respuesta dada por un trabajador joven francés, que trabaja temporalmente para la industria manufacturera del motor, dice (Bouquin, 2006) cuando se le pregunta “¿Crees que se os trata por igual?”, él respondió: “No por igual, pero de un modo razonable”.

La inseguridad impulsa las desigualdades sociales. Aquí, el modo en que las generaciones jóvenes entran o son excluidas del mercado laboral pone de relieve una tendencia general en el desarrollo del capitalismo contemporáneo. El máximo aprovechamiento del beneficio a corto plazo solo se puede lograr forzando el ritmo de las prácticas de trabajo competitivas. Esto se puede observar entre distintos países y empresas, pero también entre los trabajadores. El enorme abismo que se puede encontrar en cualquier ciudad del oeste de Europa entre la gente joven al filo de la exclusión social y aquellos a punto de unirse a los círculos sociales de élite nos ofrece una idea de la escala de desigualdades sociales que está por llegar.

Ciertamente, no hay nada predeterminado en ello, y las movilizaciones sociales puede cambiar la situación. Los enfrentamientos en Francia en la primavera del 2006 acerca de los planes para “los contratos de primer trabajo” también dejaron entrever el potencial de resistencia que allí había. Es significativo que los estudiantes tuvieran que salir con fuerza apoyando las peticiones relacionadas con el trabajo. Es ambas la expresión del hecho de “aquí y ahora” que muchos estudiantes ya hayan experimentado la explotación en trabajos eventuales, y una muy importante concienciación de que el desarrollo de las desigualdades sociales significa que un título universitario ya nunca más se podrá ver como un pasaje a un buen trabajo. La primavera francesa del 2006 también hace frente a los movimientos sindicales con un reto emocionante y difícil: encontrar maneras de actuar y organizar que reflejen lo que las generaciones jóvenes y prometedoras quieren, hacer más para entrelazar las peticiones inmediatas relacionadas con el trabajo más estrechamente con una visión general de la sociedad. La salud y la seguridad en el trabajo muestran todas las señales de ser uno de los temas clave para ampliar la estrategia tradicional de los sindicatos de este modo.

## La historia poco instructiva de la Directiva de Jóvenes Trabajadores

La directriz sobre la salud y seguridad en los trabajadores jóvenes es una de las partes más deficientes de la legislación Comunitaria sobre salud y seguridad.

Se adoptó en junio de 1994, como resultado de un gran número de compromisos. El borrador original no fue particularmente innovador. Volvió a promulgar algunas reglas generales ya en vigor en la mayoría de los diez Estados Miembros. Ilegalizó todo el trabajo hecho por niños menores de catorce años y el trabajo nocturno para los jóvenes de entre 14 y 18, para los que también se apropió de algunas de las normativas generales de la Orden del Marco de Trabajo ( análisis de riesgos, información, supervisión de la salud, etc.) Hizo normativas para ilegalizar las actividades más peligrosas incluyendo alguno de los riesgos ya prohibidos en la mayoría de los Estados Miembros.

En algunos aspectos, los principios adoptados por la OIT estaban más avanzados que la propuesta para una Directriz Comunitaria.

Tan pronto como se anunciaron los planes de una propuesta el gobierno conservador de Gran Bretaña cambió de acción para ponerse en contra. Fue el único gobierno que se opuso a las normativas de la Comunidad por una cuestión de principios, con descarados argumentos del siglo 19 acerca de arruinar la economía y intolerables frenos a la libertad. Una reñida campaña de prensa se usó para librar una batalla en defensa de los y las tradicionales repartidores de periódicos - una campaña que atrajo extrañas combinaciones. El enigmático Secretario de Estado para el Empleo del principal partido de la oposición (el Partido Laborista) hizo representaciones personales ante la Comisión Europea para suavizar a la directiva. Un paso por delante Tony Blair, posteriormente llevado al poder como Primer Ministro en las elecciones de mayo de 1997. La política de liberalización de la Sra. Thatcher es la principal razón de la postura beligerante del gobierno Británico en este debate. En 1988 y 1989, exitosamente había liberado a la industria de dos pesadas cargas: el derecho a las vacaciones anuales y la prohibición del trabajo nocturno para los trabajadores jóvenes entre 16 y 18 años. El gobierno Tory no deseaba hacer un giro de 180 grados en esas medidas.

Aunque en general apoyando a la directriz, otros Estados Miembros fueron rápidos al salir del apuro con algunas anulaciones. Dinamarca quería seguir permitiendo a los menores de 15 años trabajar para los intereses familiares, mientras que Francia argumentaba que una prohibición general del trabajo a los niños dañaría las pasarelas de moda de París.

El parlamento Europeo intentó corregir estos asuntos votando una serie de enmiendas. Algunos estados (principalmente Italia y España) presionaron para mantener la directriz internamente uniforme, pero el texto finalmente adoptado por el consejo fue profundamente decepcionante. La directriz establece trece normas obligatorias que reúne no menos que once excepciones y anulaciones! Se expresan tres "normas" como simples recomendaciones voluntarias para los Estados Miembros. Las prohibiciones de llevar a cabo actividades particularmente peligrosas se pueden reemplazar por una obligación a no hacer nada más que tener el trabajo realizado por la persona joven bajo la supervisión de una persona competente.

En otro lugar, la directriz difiere de la Orden del Marco de Trabajo y de casi todas las otras directrices Comunitarias HSW (Health, safety and welfare: salud, seguridad y asistencia social) y fracasando al ofrecer cualquier consulta de los trabajadores y sus representantes. El único uso de la palabra "representantes" está en la disponibilidad de informar a los representantes legales de los niños (generalmente, sus padres) de cualquier peligro conectado con su trabajo. Este es un típico enfoque paternalista del siglo 19 que no ve protección para los trabajadores jóvenes en los mismos términos de representación colectivos de los trabajadores adultos.

Comprensiblemente, el acuerdo ha sido secundario... En seis países, incluyendo Reino Unido, se han hecho cambios legislativos limitados, generalmente extendiendo el campo de aplicación de las normativas existentes a categorías previamente excluidas ( prácticas de trabajo en Bélgica y Francia, transporte marítimo, pesca en Irlanda, etc.. Los otros seis países simplemente hicieron pequeños ajustes en sus leyes. En algunos países, la transposición de la directriz fue incluso utilizada como excusa para hacer descender las normas de empleo. Alemania excluyó los aprendices mayores de 18 del alcance de medidas protectoras que anteriormente sí los cubría. Los Países Bajos sustituyeron las prohibiciones sobre actividades peligrosas por nada más que la obligación de trabajar bajo la supervisión de un adulto, y recortaron el tiempo semanal de descanso a los trabajadores jóvenes. Después de intensos debates en Portugal, el gobierno utilizó las oportunidades de exención ofrecidas por la directriz para suavizar la prohibición de trabajo nocturno establecida por una ley de 1991.

Fuentes: Falkner, G. Treib, O. Hartlapp, M. Leiber, S., Obedeciendo a Europa. E.U. Acuerdos y leyes blandas en los Estados Miembros, Cambridge, Cambridge University Press, 2005 and HESA Biblioteca del departamento.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., Cortés, I.,** Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychological health, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, 2005, p. 761-767.
- Barel, Y.,** Le Grand Intégrateur, *Connexions*, no. 56, 1990, p. 85-100.
- Bouquin, S.,** *La valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile (1970-2004)*, Paris, Syllepse, 2006.
- Castel, R.,** *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil, 2003.
- Eurostat,** In-Work Poverty, *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 5, 2005.
- Hammarström, A.,** Health Consequences of Youth Unemployment, *Public Health*, vol. 108, 1994, p. 403-412.
- IRES, CGIL,** *Nuovi contratti. Stessi problemi. Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Rome, 2005.
- Jimenez Barca, A.,** La generación de los mil euros, *El País*, 23 October 2005.
- Karjalainen, A., Niederlaender, A.,** Occupational diseases in Europe in 2001, *Statistics in Focus, Population and Working Conditions*, 15, 2004.
- Medialdea, B., Alvarez, N.,** Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los working poors en la Unión Europea, *Viento Sur*, 82, September 2005.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro,** *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, Rome, 2006.
- Moliné, A.F.,** *Age and working conditions in the European Union*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2003.
- Novo, M., Hammarström, A., Janlert, U.,** Do high levels of unemployment influence the health of those who are not unemployed? A gendered comparison of young men and women during boom and recession, *Social Science and Medicine*, 2001, vol. 53, no. 3, p. 293-303.
- Nkutchou Nkouatchet, R.,** La précarité de l'emploi au service de la prospérité du fast-food, *Sociologie du Travail*, 47, 2005, p. 470-484.
- Osca Segovia, A.,** Segado Sánchez-Cabezudo, S., García
- Castilla, F.J.,** *Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectiva sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles*, Madrid, INJUVE-INSHT, 2006.
- Paoli, P., Merllié, D.,** *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2001.
- Pensola, T., Martikainen, P.,** Life-course experiences and mortality by adult social class among young men, *Social Science and Medicine*, 58, 2004, p. 2149-2170.
- Puech, I.,** Travailler moins: dans quelles conditions? Les salariés à temps partiel dans l'enquête Conditions de travail 1998, in: Bué, J., Coutrot, T., Puech, I., *Conditions de travail: les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Toulouse, Ed. Octarès, 2004.
- Reine, I., Novo, M., Hammarström, A.,** Does the association between ill health and unemployment differ between young people and adults? Results from a 14-year follow-up study with a focus on psychological health and smoking, *Public Health*, vol. 118, 5, 2004, p. 337-345.
- Salminen, S.,** Have young workers more injuries than older ones? An international literature review, *Journal of Safety Research*, 35, 2004, p. 513-521.
- Sánchez Moreno, E.,** *Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2004.
- Sennett, R.,** *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel, 1998.
- Servizio Sanitario Regionale Emilia-Romagna,** ENEA, *Lavoro precario e salute*, Bologna, 2005.
- Smulders, G.W.** (ed.), *Worklife in the Netherlands*, Hoofddorp, TNO, 2006.
- Storrie, D.,** *Temporary agency work in the European Union*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.
- UGT,** *Influencia de la precariedad en la siniestralidad laboral en España*, Madrid: Comisión Ejecutiva Federal-Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2006.
- Wadsworth, M.E.J., Montgomery, S.M., Bartley, M.J.,** The persisting effect of unemployment on health and social well-being in men early in working life, *Social Science and Medicine*, 48, 1999, p. 1491-1499.
- Yilmaz, E.,** *Pénibilité du travail. Evaluation statistique*, Paris, Centre d'études de l'emploi, 2006.





## Crecer con seguridad: la seguridad y la salud laboral de los trabajadores jóvenes

La seguridad y la salud en el trabajo de los jóvenes constituye una preocupación de la Unión Europea: un trabajador joven sufre un accidente grave cada minuto, y muere más de un joven cada dos días en su lugar de trabajo. Para mejorar la situación, es necesario conocer dónde, cómo y de qué manera la salud y la seguridad laboral de los jóvenes se pone en peligro; conocer las medidas efectivas que se están poniendo en práctica, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad educativa; y aumentar la sensibilidad de todos los implicados, incluyendo a los empresarios, los educadores, los jóvenes y sus padres. En este artículo, se analizan las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes; los riesgos a los que se enfrentan; las implicaciones para la prevención; qué pueden hacer los implicados; ejemplos de buenas prácticas; y, finalmente, las claves del éxito en las medidas eficaces.

**Palabras clave:** Seguridad, salud laboral, prevención, riesgos laborales, juventud.

### Introducción

La seguridad y la salud en el trabajo de los jóvenes fue el tema elegido para la campaña informativa europea 2006 y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo continúa trabajando en este tema en base a dos argumentos esenciales.

En primer lugar, la salud y seguridad de demasiados jóvenes está comprometida cuando empiezan a trabajar por primera vez y en segundo lugar es mucho lo que se puede hacer para mejorar la situación.

Según cifras europeas, un trabajador joven sufre un accidente grave cada minuto y muere más de un joven cada dos días en su lugar de trabajo. *(Esta estimación se ha hecho usando las estadísticas provisionales de Eurostat para el año 2004 de jóvenes entre 15-24 años que han resultado muertos o heridos en su trabajo).*

La información recopilada y analizada en la actualidad nos permite saber que es preciso enfrentarse al problema de la protección de los jóvenes a dos niveles: en el lugar de trabajo cuando los jóvenes empiezan a trabajar y a lo largo de sus estudios escolares, antes de que empiecen su vida laboral.

Para mejorar la situación necesitamos:

- Conocer dónde, cómo y de qué manera la salud y la seguridad laboral de los jóvenes se pone en peligro;
- Conocer las medidas efectivas que se están poniendo en práctica, tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito de la comunidad educativa;
- Un intercambio de información sobre tales prácticas;

- Aumentar la sensibilidad de todos los implicados, incluyendo a los empresarios, los educadores, los jóvenes y sus padres, motivándolos a actuar.

Este artículo presenta información sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes; los riesgos a los que se enfrentan; las implicaciones para la prevención; qué pueden hacer los implicados; ejemplos de buenas prácticas y las claves del éxito de las medidas eficaces. Al mismo tiempo permite conocer cómo obtener más información.

## **Exposición de los trabajadores jóvenes a los riesgos. Consecuencias e implicaciones para la prevención**

La Agencia Europea ha preparado un informe, que publicará a finales de 2007, cuyo objetivo es proporcionar un panorama tan amplio como sea posible de los riesgos laborales y sus efectos en la salud de los trabajadores jóvenes, con el fin de facilitar una identificación temprana de las tendencias y riesgos emergentes, y ayudar en la búsqueda de mejores recursos e intervenciones eficaces a tiempo.

El estudio se ha hecho no sólo analizando estadísticas y estudios de fuentes que incluyen Eurostat y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, sino también por medio de ejemplos de casos de prevención seleccionados de los Estados Miembros. Un nuevo informe será publicado también por la Agencia en 2007 y contemplará más en profundidad las prácticas de prevención de riesgos laborales en trabajadores jóvenes en los Estados miembros. La Agencia espera que este análisis contribuya a mejorar la protección de los jóvenes que empiezan a trabajar y, por tanto, mejorar su salud durante toda su vida laboral.

### **Algunos datos clave del informe**

El informe proporciona varias observaciones y conclusiones, de las que presentamos a continuación un resumen. Los trabajadores jóvenes están fuertemente representados en determinados sectores, lo que afecta a los riesgos a los que se encuentran expuestos y a los efectos para su salud. Estos sectores incluyen hoteles y restaurantes, comercio al por menor, servicios como peluquerías y centros de atención telefónica.

- Los jóvenes suelen estar más sujetos a contratos temporales, lo que tiene implicaciones para las empresas de trabajo temporal. El desempleo es también mucho mayor entre los jóvenes. Su situación de empleo precario suele ponerles en una posición más vulnerable para expresar sus preocupaciones sobre su seguridad y salud en el trabajo.
- Además de su inexperiencia y vulnerabilidad, los trabajadores jóvenes parecen estar más expuestos a riesgos tales como ruido, manejo de sustancias peligrosas, trabajos de fuerte demanda física, como puede ser cargar pesos, malas posturas y trabajos repetitivos. Estos riesgos tienen tanto efectos agudos (inmediatos) como a largo plazo.
- Las enfermedades agudas más habituales son alergias, irritación de la piel, enfermedades pulmonares, enfermedades infecciosas y algunos trastornos musculoesqueléticos.
- También son más característicos de este grupo los accidentes no mortales. Los efectos a largo plazo están por llegar. Además, a los jóvenes se les informa menos sobre los riesgos laborales.

- Los trabajadores jóvenes sufren absentismo por estrés en el trabajo.
- Los jóvenes, especialmente las mujeres, están más expuestos al acoso sexual. Probablemente, en parte por su edad y en parte porque se concentran en trabajos en los que hay contacto con el público, como en hoteles y otros servicios.
- Los jóvenes están más expuestos a trabajo a turnos.
- La separación por género en el trabajo sigue el mismo patrón observado para el resto de trabajadores, lo que también afecta a la exposición a los riesgos y al impacto en la salud. Por ejemplo, la actividad laboral en peluquerías es predominantemente femenina y en ella los problemas de salud incluyen la sensibilización y alergias a productos químicos y los trastornos musculoesqueléticos.
- En otro sentido, la construcción, sector mayoritariamente masculino, es la que registra el número más elevado de muertes de trabajadores jóvenes. Por otra parte, están aumentando en algunos países las muertes debidas a violencia en el comercio, un sector netamente empleador de mujeres jóvenes.
- Algunas investigaciones indican que los trabajadores jóvenes podrían precisar determinadas medidas de rehabilitación.

### **Algunas implicaciones del informe para la investigación**

Los resultados del análisis de la información recopilada sugieren en primer lugar algunos temas que precisan ser investigados en profundidad y en segundo lugar nos aportan información sobre la dirección en la que es preciso enfocar acciones de prevención adicionales.

Es esencial reconocer el alcance de los riesgos en el lugar de trabajo para los trabajadores jóvenes y tomarse muy en serio sus necesidades preventivas. Por ejemplo, asumir que los problemas son inherentes a su presunto comportamiento arriesgado (por su juventud) no ayudará a atajar las causas de raíz.

Se precisan medidas específicas en el ámbito de la educación y la formación, así como en la práctica cotidiana en el lugar de trabajo.

El conocimiento de los puestos de trabajo que ocupan los jóvenes sugiere que estos sectores deberían ser objeto de ayuda específica para la formación y la prevención en seguridad y salud.

También el conocimiento de los principales riesgos para su salud debería traducirse en un mayor esfuerzo de sensibilización de empresarios y trabajadores precisamente hacia estos riesgos.

En este sentido es necesario aumentar la investigación para:

- Definir el perfil de los riesgos laborales de los trabajadores jóvenes y la medida en que están expuestos a factores laborales tales como sustancias peligrosas, y específicamente a agentes biológicos, carcinogénicos y tóxicos para la reproducción, a ruidos y vibraciones, condiciones físicamente estresantes y riesgos psicosociales;
- Estudiar las diferencias de género frente a estos riesgos y la importancia de los riesgos respectivos para hombres y mujeres;
- Incluir temas de diversidad, por ejemplo con respecto a los jóvenes inmigrantes, respecto a sensibilización, formación y prevención;

- Adaptar la sensibilización, formación y prevención a las diferencias identificadas en los puntos anteriores;
- Estudiar la importancia de los riesgos específicos de los trabajadores jóvenes en los sectores de mayor empleo, centrándose especialmente en el sector servicios;
- Abordar de manera eficaz las políticas de reducción de los accidentes laborales de los trabajadores jóvenes. La cooperación entre distintas áreas de la política (p. e. salud pública, lucha contra el trabajo infantil, seguridad en el transporte) resultarán también beneficiosas en este sentido;
- Desarrollar métodos eficaces de formación para una población diversa de jóvenes trabajadores, lo que incluye a los jóvenes inmigrantes;
- Planificar la integración de la seguridad y salud laboral en todos los niveles educativos.

#### **Algunas recomendaciones del informe para la prevención:**

- Dirigirse a los sectores en los que los jóvenes están más expuestos a los riesgos;
- Orientar la prevención a los riesgos de mayor prevalencia, para incrementar la sensibilización entre los empresarios y los propios trabajadores jóvenes;
- Dirigirse a empresas de trabajo temporal para incrementar la sensibilización sobre los riesgos a los que están más expuestos los trabajadores jóvenes;
- Formar a los inspectores de trabajo sobre los sectores que emplean más jóvenes y los riesgos a los que se enfrentan;
- Recordar que no es un grupo homogéneo, que hay necesidades específicas según grupos específicos (hombre/mujer, inmigrante, etcétera...);
- Dedicar especial atención a los trabajos a tiempo parcial y trabajadores temporales. El asesoramiento preventivo debe mencionar siempre la importancia de prestar especial atención a los trabajadores jóvenes; deberían darse recomendaciones específicas a los empresarios, inspectores de trabajo y servicios de prevención;
- Incluir los problemas específicos de los trabajadores jóvenes en las recomendaciones sobre trabajo a turnos;
- Incluir la seguridad y la salud laboral en la educación es especialmente importante para aquellos que tienen trabajos precarios, los que reciben menos formación en el trabajo o los que son menos accesibles.

### **La práctica de la prevención**

Los empresarios tienen la obligación de prevenir los riesgos laborales que afectan a sus empleados, incluyendo trabajadores jóvenes, en base a una evaluación de riesgos y proporcionarles la formación que sea precisa. Para los trabajadores menores de 18 años, incluidos los que realizan estudios de formación profesional y están en prácticas mientras siguen sus estudios secundarios o universitarios, son de aplicación reglamentaciones más específicas que incluyen restricciones acerca de su exposición a determinados riesgos, y limitaciones en su horario de trabajo.

Durante la campaña europea “Crecer con seguridad” 2006 la Agencia Europea recopiló ejemplos de buenas prácticas sobre prevención de riesgos laborales de trabajadores jóvenes.

Se presentan a continuación algunos ejemplos, con la intención de acercarnos a la realidad de la prevención y conocer cómo poner en práctica algunas de las recomendaciones teóricas que hemos venido mencionando a lo largo de este artículo.

### **Ejemplo de una buena práctica: aprendices enseñan a aprendices**

En Alemania hay una fuerte tradición por la formación profesional y el aprendizaje en prácticas. Así muchos jóvenes hacen un aprendizaje formal en su primera experiencia laboral. RWE Westfalen-Weser-Ems AG pertenece al sector de la energía y lleva a cabo un sistema de aprendizaje en prácticas. Habían notado que los aprendices sufrían más accidentes durante su primer año mientras ponían en práctica las destrezas básicas que habían adquirido en su período de formación. Decidieron incorporar un nuevo elemento en su primer año de prácticas, de manera que sus compañeros de segundo año compartieran con ellos sus experiencias de seguridad y salud. Los de segundo año de prácticas tenían que seleccionar un tema específico de seguridad y salud laboral y hacer una presentación formal a sus compañeros de primer año.

Los aprendices de segundo año hablaban de asuntos cotidianos de seguridad y salud con sus instructores y los técnicos de seguridad. Identificaban los temas que habían surgido de sus propias experiencias en incidentes o accidentes, y en grupos de dos o tres tenían tres meses para desarrollar una presentación de 30 minutos. Podían obtener apoyo del departamento de seguridad y de otros departamentos en la empresa. Hacían una presentación de ensayo a sus instructores, para llevar a cabo después las modificaciones necesarias. La presentación de cada proyecto a los de primer año continuaba con un debate.

Esta experiencia se ha convertido en una costumbre en la empresa, de manera que cada año organiza una feria, donde los aprendices presentan los resultados de sus proyectos a la empresa, incluyendo los técnicos de prevención y los miembros del consejo.

Se usa esta medida no solamente para el beneficio de los aprendices. Aprovechan los resultados para mejorar también la seguridad general de la organización. Usan los resultados como una parte del proceso de actualización de las evaluaciones de riesgos. Así se facilitaba la comunicación de asuntos de seguridad al departamento correspondiente por nuevas vías.

Después del primer año del proyecto, el número de accidentes había disminuido hasta un 40% y el número de accidentes graves había disminuido un 88%. Es un método de bajo coste y sencillo que sirve para la formación de los aprendices nuevos y sus compañeros de segundo año y para el proceso de prevención general de la empresa.

### **Ejemplo de una buena práctica: empresa de trabajo temporal**

Muchos jóvenes trabajan en puestos temporales. Muchas veces para un joven, un empleo temporal supone su primera experiencia en el mundo laboral o el primer paso para conseguir un empleo fijo. Los trabajadores



temporales son en general más vulnerables a los riesgos laborales, de igual manera que los trabajadores jóvenes, que son también más vulnerables. Sin embargo, el siguiente ejemplo muestra los pasos que es posible dar para reducir los riesgos tomando como punto de partida una buena colaboración.

Una empresa de trabajo temporal (ETT), Manpower, trabajó conjuntamente con el fabricante de acero Arcelor y la Mutua AXA para mejorar la seguridad de sus trabajadores temporales. Si uno no está preparado para un trabajo en el sector metalúrgico o no está al tanto de las normas de seguridad de la empresa entonces puede ser más vulnerable. Por lo tanto los que quieren conseguir un trabajo temporal en Arcelor tienen que aprender las normas y aprobar un examen para obtener un “pasaporte” que les da acceso a un empleo. Arcelor y Manpower se dieron cuenta de que las normas de seguridad de Arcelor, expuestas en su manual de seguridad, eran muy difíciles de aprender.

La Mutua AXA desarrolló una nueva herramienta didáctica para el aprendizaje de las normas de seguridad de Arcelor. La nueva herramienta fue desarrollada por jóvenes empleados de AXA, tiene un enfoque paso a paso y un ritmo de autoaprendizaje bajo el control del propio usuario. Contiene pequeñas pruebas de autocomprobación y usa imágenes, como apoyo al aprendizaje. La prueba final para obtener el pasaporte de Arcelor se hace por ordenador, y es tipo test.

Después de la realización de estos cambios en el método de enseñanza de los procedimientos de seguridad, el porcentaje de aprobados ha experimentado un aumento del 30% al 100% y no ha habido ningún accidente de un trabajador temporal en Arcelor durante todo el periodo 2005-2006.

En paralelo, Arcelor ha dado grandes pasos para mejorar la seguridad y la salud de los nuevos trabajadores que empiezan en la planta. Reciben una descripción ilustrada de su puesto de trabajo, descripciones que han sido desarrolladas con la ayuda de Manpower y cubren aspectos tan diversos como las tareas, las herramientas, las máquinas y los riesgos asociados con cada puesto y la jerga de la planta. Asigna a cada nuevo trabajador un trabajador experimentado que actúa como un tutor. Se ha hecho realidad la práctica de trato igualitario a trabajadores fijos y temporales, con el propósito de dar también participación en la empresa a los trabajadores temporales.

Arcelor requiere a las empresas de trabajo temporal con las que colabora una certificación de calidad que incorpora y cubre aspectos de seguridad laboral.

Además, la comunicación entre la empresa de trabajo temporal y la empresa que requiere sus servicios es muy importante. Empleados de Manpower visitan con frecuencia la planta de Arcelor. Cada mes reciben un informe mensual sobre accidentes e incidentes en la planta y hay un intercambio fluido de información. Después de un incidente grave reciben un informe de investigación, que incluye conclusiones para la mejora de la prevención. Finalmente para mostrar el compromiso de los altos cargos de la empresa con la seguridad de los trabajadores temporales, Arcelor y las empresas de trabajo temporal han elaborado una carta de seguridad, firmada por todos los altos cargos de la empresa.

## Ejemplo de una buena práctica en el ámbito de la formación profesional

Este ejemplo de una buena práctica en los Países Bajos está relacionado con la formación profesional de los jóvenes en el sector de la agricultura, dentro del contexto de un acuerdo tripartito existente en los Países Bajos para la reducción de los trastornos musculoesqueléticos (TMEs) en el sector. Bajo este acuerdo, uno de los proyectos se dedicó a los jóvenes trabajadores agrícolas. Los objetivos del proyecto incluían: la transferencia de conocimientos sobre seguridad y salud laboral a los estudiantes y su motivación para la presentación de ideas para la resolución de problemas asociados a los riesgos físicos en el marco de una competición.

SOLLT, expertos en la transferencia de conocimientos a los adolescentes, trabajó junto con STIGA, expertos en la prevención de TMEs en el sector de la agricultura. Desarrollaron un módulo de formación que consistió en dos días de clases (formación reglada) y unos ejercicios extraescolares en los que los alumnos debían aportar una propuesta concreta para la mejora de un lugar de trabajo real. Los estudiantes trabajaban en equipos de tres o cuatro miembros. La propuesta de cada equipo entraba en un proceso de competición, para encontrar la mejor.

Veintidós escuelas agrícolas y 300 estudiantes participaron en el proyecto. El ejercicio generó 42 propuestas para solucionar problemas concretos que los estudiantes habían identificado durante sus prácticas. Entre las candidaturas había ejemplos muy variados, desde propuestas muy básicas, de pocas páginas que incorporaban dibujos y gráficos sencillos a otras mucho más sofisticadas, que hacían uso de la fotografía y la tecnología para presentar las soluciones. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los estudiantes tenían un nivel de estudios bajo. El 78 % de los estudiantes completaron la tarea y el 83% de los profesores informaron que estaban muy satisfechos con las clases. El proyecto tuvo resultados positivos no solamente para los jóvenes estudiantes, puesto que algunas de las empresas pusieron en práctica las soluciones aportadas en la competición.

De este modo los estudiantes son capaces de identificar y solucionar problemas por sí mismos. Tanto la Administración como el sector educativo de los Países Bajos desean que el proyecto pueda continuar en el futuro.

## Algunas claves para el éxito de la prevención

Del análisis de los ejemplos de buenas prácticas pueden extraerse algunos factores que parecen estar presentes siempre y ser importantes para el éxito de la prevención. Entre estos factores se pueden mencionar los siguientes:

- Integrar a los jóvenes en el proceso de la prevención;
- Como siempre, hay que usar un enfoque sistemático (basado en la evaluación de riesgos, puesta en práctica de los resultados, seguimiento de las medidas adoptadas, etcétera);
- Usar las técnicas y métodos que han resultado exitosos en el ámbito de la integración de la seguridad y salud laboral en la educación. Por ejemplo:
  - en la formación se necesita un equilibrio entre la teoría y la práctica;
  - hay que usar recursos y métodos de enseñanza adecuados para los jóvenes;
  - mentores, supervisores y formadores en general necesitan

formación previa sobre su papel y suficientes conocimientos de seguridad y salud en el trabajo;

- Involucrar a los propios compañeros de trabajo representa una buena experiencia para los nuevos trabajadores y los no tan nuevos
  - En formación incorporar las experiencias de otros trabajadores jóvenes con más antigüedad;
  - Usar trabajadores mayores como mentores;
- Asegurar que las prácticas en formación profesional tengan una vinculación cercana con el mundo de trabajo real, para dar más sentido a la formación y aprovechar la propia experiencia de los aprendices, por ejemplo:
  - Hacer que los jóvenes identifiquen peligros y resuelvan problemas de seguridad reales;
  - Aplicar los resultados de sus prácticas al proceso de prevención de riesgos en la empresa;
- Hacer que la seguridad y salud laboral se integren en su quehacer diario, sea en su lugar de trabajo o en su centro de formación.

## Del aula al puesto de trabajo

Hemos mencionado en el artículo dos niveles de acción necesarios para la protección de los jóvenes. El primero es el que hace referencia al puesto de trabajo y que hemos ilustrado con algunos ejemplos de buenas prácticas.

El segundo nivel de acción es el relativo a la formación sobre riesgos en el ámbito educativo, pues es comúnmente aceptado que la educación en seguridad y salud laboral no debería posponerse hasta que los jóvenes entran en el mundo del trabajo. Porque, para desarrollar una verdadera cultura de la prevención es esencial integrar la seguridad y salud laboral en la educación en todos sus niveles. Debería formar parte de los programas escolares y universitarios, orientados a la realidad de la vida laboral diaria. Sería deseable que nuestros ingenieros, diseñadores, arquitectos, estudiantes de medicina y directivos de mañana tengan presentes los riesgos y estén bien informados sobre la seguridad y salud en su labor profesional. Si se inculcan estos valores a los jóvenes en una etapa temprana se contribuirá a promover una cultura de la prevención en el lugar de trabajo.

Los trabajadores del mañana necesitan un conocimiento en profundidad de los aspectos de seguridad y salud de sus futuras profesiones. No se trata sólo de conocer cómo cumplir con la normativa –la gestión de riesgos y el “pensamiento orientado a la prevención” deberían ser una parte intrínseca de la vida de todos, y no un complemento opcional. Los jóvenes deberían llegar al puesto de trabajo conociendo ya la problemática de la seguridad y la salud laboral, y con una cultura de prevención de riesgos.

## Factores de éxito para la integración de la seguridad y la salud laboral en la educación

Existen muchos ejemplos de integración efectiva de la seguridad y salud laboral en la educación en toda Europa.

Según los ejemplos que la Agencia ha analizado, los elementos más importantes para la integración efectiva de la seguridad y la salud laboral en la educación son los siguientes:

- los proyectos para los niños más pequeños tienen que recurrir sobre todo a la imaginación y al juego;
- los proyectos deben utilizar ejemplos de riesgos del propio entorno del niño (el aula, la escuela, la calle, etc.), también involucrando a los padres;
- la seguridad y la salud laboral puede integrarse en la enseñanza de otras materias (enfoque transversal), o bien tratarse por separado, como una asignatura específica;
- la enseñanza de la prevención de riesgos debe comenzar al principio de la educación infantil;
- el aprendizaje de la seguridad y la salud en el trabajo como conocimiento a lo largo de toda la vida debe implicar a profesores, en colaboración con empresarios, trabajadores y sus representantes, padres y alumnos, así como con profesionales de la seguridad y la salud;
- la formación en seguridad y salud en el trabajo debe combinar teoría y práctica;
- los métodos educativos deben ser interactivos y flexibles;
- la seguridad y la salud en el trabajo debe ser parte de un aprendizaje continuo;
- deber tener, además, una relación directa con el puesto de trabajo:
- el propio entorno de aprendizaje y de trabajo debe ser seguro y saludable;
- los propios profesores y educadores deben formarse en educación de riesgos y seguridad y salud laboral, y tener acceso a recursos de aprendizaje que contribuyan a motivar a sus alumnos;
- para desarrollar proyectos de manera eficaz hay que contar con la participación de todas las partes interesadas;
- sería mejor que las autoridades educativas incorporaran de manera obligatoria la educación sobre riesgos laborales a los currículos educativos;
- hay que evaluar las acciones llevadas a cabo y extraer conclusiones que sirvan para una mejor adaptación de nuevas acciones en el futuro.

### **Ejemplo de una buena práctica en el campo de la educación**

La campaña “¡A Salvo!” de la Junta de Castilla y León es una campaña de sensibilización sobre prevención de riesgos escolares en educación primaria, desarrollada por la Junta de Castilla y León y dirigida a niños de entre 6 y 12 años. Esta campaña pertenece a la iniciativa denominada “Escuela de Prevención” puesta en marcha por las Consejerías de Economía y Empleo, y Educación y Sanidad de dicha Comunidad.

Basado en un acuerdo entre los sindicatos, los empresarios y la Administración regional, decidieron hacer una campaña (a la que han llamado “A Salvo”) dirigida a los profesores y los alumnos de edad escolar de primaria para transferir los valores de prevención. Querían dar a los niños los recursos suficientes para que pudieran distinguir por sí mismos las condiciones de riesgo y para que pudieran analizar sus causas.

En primer lugar eligieron una mascota. Se llama “Salva” y se parece a un guante de trabajo. Diseñaron e incluyeron materiales didácticos y actividades

para alumnos y profesores basados en cinco bloques temáticos: identificación y prevención; equipos de protección individual; señales; números de teléfonos de urgencias; y los planes de urgencias y primeros auxilios. La metodología incluye juegos y revistas y todos los materiales viajan en una “maleta-carrito”. 848 escuelas y 188.171 estudiantes de primaria recibieron los materiales. La iniciativa “Escuela de Prevención” incluye también un sitio Web con zonas diferenciadas para alumnos, profesores y padres con información y recursos interactivos. Otro componente de la iniciativa ha sido el autobús promocional para llevar la campaña hasta las escuelas y los alumnos. Durante 47 días recibió visitas de 7217 estudiantes.

## Conclusiones

Existe en la actualidad bastante información sobre las condiciones del empleo de los jóvenes y los riesgos con los que se enfrentan. Está claro que hay muchos jóvenes trabajando en situaciones de riesgo. Pero por otro lado, sabemos hacia qué dirección tenemos que enfocar las acciones preventivas y existen en la actualidad muchos ejemplos de buenas prácticas en las empresas y los puestos de trabajo de los que podemos aprender y que tenemos que intercambiar y difundir.

En el campo de la integración de la seguridad y la salud laboral en la educación también hay muchas acciones eficaces llevadas a cabo a nivel de la escuela e incluso a nivel de la formación profesional. Sin embargo, quedan asignaturas pendientes, como lo es el reto de integrar de manera eficaz la seguridad y la salud laboral en la formación universitaria, ámbito en el que no existen tantas buenas experiencias. En este sentido, la Agencia Europea se ha propuesto llevar a cabo un estudio en este ámbito y publicar un informe, que esperamos vea la luz en un futuro próximo.

## La prevención de riesgos laborales, la ley y los jóvenes

Los jóvenes pueden estar sometidos a riesgos particulares por carecer de experiencia, formación y en algunos casos, de suficiente concienciación. Necesitan buenos consejos, información y supervisión, además de empleos adecuados, sanos y seguros. Para los menores de 18 años, incluidos los que realizan estudios de formación profesional y están en prácticas mientras siguen sus estudios secundarios o universitarios, son de aplicación reglamentaciones más específicas que incluyen restricciones acerca de su exposición a determinados riesgos, y limitaciones en su horario de trabajo.

## Legislación – protección para todos

Todo lugar de trabajo debe disponer de un sistema de gestión de la seguridad y la salud que proteja a todos. En dicho sistema debe prestarse particular atención a la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes y de los principiantes.

Entre las obligaciones de los empresarios figuran:

- Identificación de los riesgos y realización de una evaluación de riesgos. Esto debería incluir no sólo a los jóvenes que trabajan a jornada completa sino también cualquier otro trabajo ocasional, por ejemplo los jóvenes contratados para ayudar los fines de semana o durante las vacaciones escolares y los que están en formación profesional o con

contratos de prácticas. Es preciso tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de todos, sobre la base de una evaluación de riesgos. Esto incluye las medidas especiales para los trabajadores jóvenes o los recién contratados, y los acuerdos con las empresas de trabajo temporal, los organizadores de experiencias de prácticas y de formación profesional, etc;

- Proporcionar la organización necesaria, con medidas de supervisión específicas, y asegurar que los supervisores tienen las competencias y el tiempo necesarios para el desempeño de sus funciones;
- Identificar las medidas especiales necesarias para las personas más vulnerables, incluidos los trabajadores jóvenes y los recién contratados, como prohibirles el uso de equipos peligrosos;
- Proporcionar información sobre los riesgos posibles a que pueden enfrentarse en el trabajo, y las medidas de prevención adoptadas;
- Proporcionar una formación, instrucción e información adecuadas cuando se contrata a jóvenes, y hacer un seguimiento de los cambios de puesto o de lugar de trabajo;
- Proteger a los grupos especialmente vulnerables, como los trabajadores jóvenes con necesidades especiales;
- Consultar a los trabajadores jóvenes y sus representantes asuntos de seguridad y salud, incluyendo medidas específicas para los jóvenes.

## Legislación – protección especial para los menores de 18 años\*

Deberá realizarse una *evaluación de riesgos* antes de que los jóvenes empiecen a trabajar, que incluye: el lugar de trabajo, los agentes físicos, biológicos y químicos; los equipos de trabajo y su utilización; los procesos de trabajo, las operaciones y la organización del trabajo, y la formación y la instrucción.

Por regla general, a *los menores de 18 años NO deberá permitirseles realizar tareas que:*

- excedan sus capacidades físicas o mentales;
- les expongan a sustancias tóxicas o cancerígenas;
- les expongan a radiaciones;
- supongan condiciones extremas de calor, ruido o vibraciones;
- supongan riesgos que no pueden reconocer o evitar por su falta de experiencia o formación o su atención insuficiente a la seguridad.

*Los menores de 18 años pero que han superado la edad de escolarización obligatoria* pueden realizar estas tareas, pero en circunstancias muy especiales, en las cuales:

- el trabajo sea indispensable para su formación profesional;
- se desempeñe bajo la supervisión de una persona competente;
- se reduzcan los riesgos al mínimo posible.

No deberá permitirse trabajar a los trabajadores jóvenes cuando persista un riesgo significativo, a pesar de haber hecho todos los esfuerzos para controlarlo.

Existen restricciones a los horarios de los trabajadores jóvenes. Asimismo, los jóvenes se benefician de períodos de descanso más generosos que los demás trabajadores, y normalmente no se les permite trabajar por la noche.

\* La información se ofrece sobre la base de los requisitos **mínimos** de la Directiva del Consejo 94/33/CE sobre protección de los jóvenes en el trabajo. La legislación de los distintos Estados Miembros puede ser más estricta, por ejemplo, respecto a la edad mínima para el trabajo infantil, las restricciones de los horarios y las tareas prohibidas.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

El informe "Young workers in figures" (*Los jóvenes en cifras*) en preparación.

Hojas informativas 61-66 <http://osha.europa.eu/publications/factsheets/> (disponibles en castellano).

"A Safe Start for Young Workers in Practice" ejemplos de buenas prácticas de los galardones 2006 <http://osha.europa.eu/publications/reports/GPB06> (disponible actualmente en inglés y próximamente en castellano).

Facts 52 "La integración de la seguridad y la salud laboral en la educación: Buenas prácticas en la educación y la formación profesional"

[http://osha.europa.eu/publications/factsheets/52/fact52\\_es.pdf/at\\_download/file](http://osha.europa.eu/publications/factsheets/52/fact52_es.pdf/at_download/file) (disponible en castellano).

El informe "Mainstreaming occupational safety and health into education. Good practice in school and vocational education" (*La integración de la seguridad y la salud laboral en la educación. Buenas prácticas en la educación y la formación profesional*),

[http://osha.europa.eu/publications/reports/313/mainstreaming\\_osh\\_es.pdf/at\\_download/file](http://osha.europa.eu/publications/reports/313/mainstreaming_osh_es.pdf/at_download/file) (disponible en castellano).

Sitio Web multilingüe de la campaña "Crecer con Seguridad" <http://ew2006.osha.europa.eu/>

Trabajadores jóvenes. Sección especial en <http://riskobservatory.osha.europa.eu/topics> (disponible próximamente).

"Preventing risks to young workers: a case studies report" (disponible próximamente).

Agradecemos a Marta Urrutia, Agencia Europea, por sus consejos y ayuda.







## Juventud y prevención de riesgos laborales; algunas consideraciones en relación al primer empleo

La aceptación de la precariedad como un mal menor y el establecimiento de la misma como base de las relaciones laborales encierra la interiorización de toda una filosofía muy negativa y, nada compatible con la cultura de la prevención de riesgos laborales. Los jóvenes, sobre todo menores de 25 años, viven la precariedad en todas sus facetas afectando a su seguridad en el trabajo, registrando tasas más altas de siniestralidad laboral; seis de cada diez accidentes de trabajo ocurridos en España en el año 2002, los trabajadores que los han sufrido tenían un contrato temporal y ocho de cada diez accidentados tenían menos de 25 años de edad. En este artículo, se analizan las condiciones de trabajo de tres tipos de empleo y sectores ocupados mayoritariamente por jóvenes: teleoperadores, mensajería y hostelería.

**Palabras clave:** Prevención, riesgos laborales, primer empleo, contrato temporal, teleoperadores, mensajería, hostelería.

### Introducción

Se debería comenzar este artículo por delimitar hasta qué edad se considera hoy juventud. Entre los fenómenos sociales y demográficos más destacados de las sociedades avanzadas está el envejecimiento de la población, a este factor general, hay que añadir el descenso de la natalidad producido en España y sostenido desde hace varias décadas, lo que da lugar a una percepción distinta del concepto juventud, así algunos sociólogos consideran la edad joven hasta los 35 años.

Esta ampliación de la edad joven se refuerza con las condiciones de vida de los jóvenes; prolongación de la etapa de formación, precariedad en el empleo, imposibilidad de acceder a una vivienda, se alarga la permanencia en el seno de la familia, etc. Es decir, las circunstancias que acontecían hace décadas a un joven de 20 años, hoy acontecen a uno de 30 y más años. Aunque son muchas las variables que intervienen en el fenómeno, la variable dependiente es la ausencia del autosustentamiento con un trabajo estable.

La transición de la escuela a la vida activa que tradicionalmente estaba pautada y acorde a la edad se ha desdibujado. Actualmente se dan las condiciones para que esta transición no respete tiempos, provocando en muchos jóvenes una *angustia vital* debido al desajuste entre su situación real y la proyectada; la asociación mayor cualificación mayor y mejor empleo no existe porque no responde a las necesidades del mercado. Respondiendo a la lógica del mercado, en las últimas décadas en España se han proletariado muchas profesiones.

Si tomamos como referencia histórica la segunda mitad del siglo pasado y la primera década de este se puede establecer, a grandes rasgos, tres etapas que abarcan dos décadas cada una:

Primera etapa: años cincuenta y sesenta. Caracterizados por un gran crecimiento económico, la emergencia de una nueva clase media, crecimiento del consumo privado, aumento de la escolarización, altas tasas de empleo, etc.

Segunda etapa: años setenta y ochenta. Crisis económica mundial, altas tasas de paro, intervención de las políticas públicas en cuanto a la regulación del mercado de trabajo, la cobertura de desempleo, flexibilidad en la contratación, etc.

Tercera etapa: años noventa y principios de dos mil. Se produce un nuevo modelo de organización del trabajo basado en la economía global. Las nuevas tecnologías y la sociedad de la información han dado lugar al nacimiento de un escenario económico mundial donde el capital crece sin crecer el empleo.

Es en este mercado de trabajo donde los jóvenes formados, en ocasiones supraformados, intentan encontrar su espacio, pero en esta nueva etapa de crecimiento económico no se necesita la mano de obra que se demandó en la década de los años cincuenta y sesenta. La globalización ha transformado de manera profunda y estructural el mercado de trabajo y, en consecuencia las relaciones laborales.

## La inserción laboral

Ante el nuevo escenario mundial, el empleo es una de las preocupaciones fundamentales de los europeos. En su conjunto, Europa tiene una tasa de paro considerablemente más alta que Estados Unidos o Japón, las otras dos potencias económicas del mundo; 17 millones de europeos carecen de empleo y la tasa de desempleo más alta de toda la UE es la de España, que prácticamente duplica la media de la UE.

El problema del desempleo entre los jóvenes adquiere importancia año a año. Hoy, el desempleo juvenil alcanza en la Unión Europea al 19,6% de los jóvenes activos entre 15 y 24 años. En el caso de las mujeres, las dificultades son mayores, la tasa media de paro de los hombres es del 9% y de las mujeres del 12%. Como ejemplo, en España la tasa de paro femenina es cinco puntos superior a la de los hombres. Se da la paradoja que la tasa de paro es mayor entre las mujeres con un alto nivel de estudios que la de los hombres sin estudios o con estudios primarios.

La juventud española en estos momentos posee un alto nivel formativo. Entre los jóvenes de 25 a 29 años hay el doble de titulados universitarios que entre adultos, pero esta cualificación no determina ni la rapidez en encontrar un empleo, ni el salario, ni la contratación indefinida. La relación entre formación y empleo ha cambiado

Según un informe del Servicio de Estudios de la Caixa (1) el diferencial de salario entre quienes tienen estudios universitarios y los que poseen estudios inferiores a Educación Secundaria Obligatoria (ESO) ha caído en España un 40% desde el año 1997 al año 2004.

El informe apunta dos motivos. El primero tiene que ver con la saturación de titulados. El número de universitarios ha crecido tanto que el mercado

(1)  
La Caixa, informe mensual de  
abril de 2007.

laboral no puede absorberlos a todos. Por la ley más elemental de la economía la sobreabundancia hace caer el valor de la titulación.

La segunda causa, según el informe de la Caixa está en la globalización. La globalización de la economía hace intensivo el uso de la tecnología, por tanto sólo afectaría a los países que no utilizan la tecnología de manera intensiva, así algunos países como Estados Unidos no solo no se ha reducido la prima salarial de los universitarios sino que ha crecido.

En definitiva, los jóvenes sufren un desajuste entre la formación adquirida y la oferta de puestos de trabajo cualificados por la sobreoferta de titulados y por la nueva configuración del mercado global, en el que se establecen dos polos; países muy desarrollados tecnológicamente que emplean a los universitarios y países poco o nada desarrollados tecnológicamente que realizan y exportan bienes y servicios intensivos en trabajo no cualificado.

Un dato sobre la escasa cuota de inserción laboral estable de los jóvenes universitarios lo aporta el informe Eurydice (2) según el cual en España no superan el 40% los jóvenes universitarios que logran un empleo acorde a su formación académica.

Pero ¿qué se entiende por inserción laboral?. La inserción laboral es un concepto unido necesariamente al concepto transición. Transición de la escuela al trabajo, transición a la vida adulta. El GRET (3) especialista en esta materia establece varias modalidades de transición integradas en dos ejes. Un eje estudia la relación entre expectativas y logros alcanzados, el otro establece la variable tiempo; si la transición se produce de forma rápida o retardada. Se presentan, lógicamente, trayectorias muy diferentes acordes a las adscripciones familiares, dándose la posibilidad (real) de exclusión social para aquellos jóvenes carentes de capital social.

El proceso de inserción laboral ha adquirido en las últimas décadas una gran importancia, desde los diferentes sectores que se ocupan del estudio de la juventud; las universidades a través de sus diferentes servicios de orientación al empleo, los colegios profesionales con sus respectivas bolsas de trabajo, los sindicatos, las administraciones públicas a través de las Consejerías de Juventud y empleo, Fundaciones, etc.

El primer problema con el que se encuentran los diferentes estudiosos de la inserción laboral de los jóvenes es la dificultad que presenta el mercado para absorber un número cada vez mayor de jóvenes bien formados que aspiran a puestos de trabajo cualificados, pero que existe una desproporción entre la oferta y la demanda. De ahí que entre las modalidades de transición descritas por el GRET una de ellas sea "la trayectoria de precariedad".

La "trayectoria de precariedad" se define por una fuerte rotación laboral, el subempleo y las situaciones sucesivas de empleo y paro. El cambio continuo de ocupación tiene dos efectos; el incremento del riesgo en el trabajo por el desconocimiento del puesto y los elementos del entorno. El segundo efecto perverso es la dificultad para encontrar un empleo acorde a la formación debido a que la constante rotación lleva a que los jóvenes posean currículums dispersos. El subempleo genera desigualdades sociales y laborales, agrupa a los jóvenes en trabajadores sin derechos. Trabajadores sin convenio, sin subsidio de paro, sin Seguridad Social, etc. Produciendo una dualidad entre trabajadores de primera y trabajadores de segunda. Finalmente la alternancia de empleo y paro proporciona a los jóvenes una inseguridad económica tal que impide a los jóvenes abandonar el núcleo

(2)  
Eurostat 2005, informe  
Eurydice

(3)  
Grup de recerca educació i  
treball, de la Universitat  
Autònoma de Barcelona.

familiar para construir un núcleo familiar propio. La familia aporta los recursos económicos que los jóvenes no pueden conseguir con su trabajo y que tampoco se los facilitan las diferentes Administraciones Públicas, a través de programas propios de sociedades con Estado de Bienestar. Esta situación es característica de los países del sur de Europa y agrupa a la cohorte de jóvenes de entre 20 y 35 años. En España la dependencia familiar de los jóvenes se ha incrementado de manera considerable desde el inicio de los años noventa siendo actualmente uno de cada dos jóvenes los que permanecen en el domicilio de la familia de origen. (4)

La inserción de los jóvenes al mercado de trabajo es cada vez más a través de la flexibilidad; se incrementan las formas y los tiempos de contratación. Las sucesivas reformas laborales realizadas en España, tenían como objetivo la creación de empleo para los sectores más desfavorecidos: jóvenes, mujeres, discapacitados y personas de más de cuarenta y cinco años, pero el resultado ha sido un aumento de formas atípicas de relaciones laborales.

La primera reforma laboral (1984) incentivó la creación de puestos de trabajo con contratos temporales, hoy un tercio de los empleos existentes son temporales. Posteriores reformas han intentado que algunos de los contratos a tiempo determinado se convirtieran en contratos indefinidos, pero lo cierto es que en la biografía de los trabajadores no aparece la estabilidad laboral hasta edades cercanas a los 35 años.

## La temporalidad / la precariedad

Si bien el problema de la temporalidad en la contratación laboral, que se impone con fuerza desde principios de los años ochenta, hoy afecta a todas las edades, han sido y son los jóvenes el grupo de edad que más sufre esta modalidad

La sucesión de estancias más o menos breves en diferentes empresas es una constante con repercusiones negativas; el joven no llega a identificarse con la tarea, no acumula experiencia, no capitaliza los conocimientos. El joven sin estudios no llega a adquirir un aprendizaje en el puesto de trabajo debido a la gran rotación entre puestos y empresas, no conoce los riesgos, es por tanto más susceptible de sufrir un accidente o una enfermedad laboral.

La encadenación de contratos es un fenómeno que se incrementa año a año, por ejemplo en la Comunidad de Madrid la tasa de temporalidad ha pasado de ser del 20,7% en el año 2001 al 29,1% en la actualidad (5), es decir; se ha producido un aumento total de temporalidad en el empleo de 8 puntos. Esta situación afecta al 47% de los jóvenes de la región y sobre todo a los inmigrantes.

Pero los jóvenes no sólo ingresan en el mercado de trabajo con contratos temporales, muchos de ellos además, debido a los cambios producidos en la estructura productiva, lo hacen con contratos a tiempo parcial.

La mayor concentración de contratos a tiempo parcial se produce en el segmento de edad de 16 a 30 años. Según el citado informe del sindicato CC.OO. el 81% del total de los contratos a tiempo parcial los tienen las mujeres.

Ante este panorama laboral de la juventud, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su último informe advierte la necesidad de elaborar un paquete de reformas necesarias para

(4)  
Eurostat, 2006

(5)  
CC.OO.: Informe sobre la situación del empleo en la Comunidad de Madrid, Mayo 2007.

paliar la contratación laboral que tan negativamente esta afectando a los jóvenes, observando además que España es uno de los países de la Unión Europea con mayor temporalidad y precariedad (6).

Es bastante habitual identificar la precariedad laboral con la temporalidad en el empleo, pero la precariedad abarca mucho más. Precariedad significa también carecer de derechos en la contratación, durante la estancia en la empresa y posteriormente al abandonar ésta, la precariedad es desarrollar un trabajo sin convenio colectivo, alargar la jornada de trabajo sin reconocimiento ni recompensa económica, no acceder a la promoción interna de la empresa, etc.

Dentro de este desolador panorama laboral que tanto afecta a los jóvenes, aún existe un mayor grado de precariedad si cabe, son los subempleados, los sumergidos y los “falsos autónomos”.

Según plantea y argumenta Lacalle (2006) “se ha aceptado como un dogma de fe la existencia de un dilema inamovible, el de elegir entre paro y precariedad, y el que la extensión de esta última era la única forma de solventar los problemas de falta de trabajo...” (7)

La aceptación de la precariedad como un mal menor y el establecimiento de la misma como base de las relaciones laborales encierra la interiorización de toda una filosofía muy negativa y, nada compatible con la cultura de la prevención de riesgos laborales.

Los jóvenes, sobre todo menores de 25 años, viven la precariedad en todas sus facetas afectando a su seguridad en el trabajo, registrando tasas más altas de siniestralidad laboral; seis de cada diez accidentes de trabajo ocurridos en España en el año 2002, los trabajadores que los han sufrido tenían un contrato temporal y ocho de cada diez accidentados tenían menos de 25 años de edad. (8)

No existe una voluntariedad por parte de los jóvenes que acceden así a un trabajo, generalmente el tiempo contratado es el que impone las necesidades del propio trabajo, ya que los jóvenes se ocupan principalmente en el sector servicios. Sector de gran fragilidad ante las recesiones económicas, produciendo caídas en la demanda.

Por sectores productivos, es la agricultura el sector que pese a su pérdida de peso específico sobre la capacidad de generar empleo, es el más precario en cuanto a condiciones laborales junto con la construcción, sector este último que emplea de forma mayoritaria a menores de treinta años, con una característica; son trabajadores inmigrantes. Si nos atenemos a los datos estadísticos el sector terciario, que ocupa fundamentalmente a los jóvenes, no es calificado como un sector con alto grado de precariedad, ahora bien es tan amplio el abanico de profesiones, actividades y tareas que se enmarcan bajo el epígrafe de servicios que desvirtúa los resultados.

Así se puede observar que las actividades desarrolladas en mayor precariedad se encuentran en el sector servicios son: la hostelería, los servicios de mensajería, el servicio doméstico y las empresas de seguridad. Es precisamente en estos sectores donde los jóvenes se incorporan en el mercado de trabajo, sectores donde domina la temporalidad y los riesgos laborales.

A continuación y a título de ejemplo se presentan las condiciones de trabajo de tres tipos de empleo y sectores ocupados mayoritariamente por jóvenes: teleoperadores, mensajería y hostelería.

(6)  
OCDE: Informe sobre el empleo, Mayo 2007

(7)  
D. Lacalle. (2006), La clase obrera en España, pág 152 Ed. Viejo Topo, Barcelona.

(8)  
UGT (2002), La siniestralidad laboral en España.

## 1. Condiciones de trabajo en los centros de llamadas (call centers)

Los centros de llamadas son un sector de actividad relativamente nuevo, crece de manera exponencial desde hace una década. En los últimos años han experimentado una gran expansión debido fundamentalmente a los cambios organizativos que se están produciendo en las empresas, principalmente la externalización de múltiples tareas que acompañado de una rápida evolución de la tecnología permite la ampliación y subcontratación de servicios.

Las actividades que realizan los centros de llamadas son: publicidad y ventas, información, gestión de reclamaciones, contratación de diferentes servicios, etc. Si bien, cada vez son más las actividades que se incorporan a modalidad de trabajo.

Las características del trabajo en un centro de llamadas son:

- Gran abanico de productos.
- Cambio constante de productos.
- Clientes muy heterogéneos.
- Amplitud de funciones a realizar: información, gestión, captación de clientes, retención del cliente, ventas, etc.
- Objetivos de rendimiento: cantidad, calidad, tiempo en atender la llamada y satisfacción del cliente (razón por la que las llamadas son grabadas en la mayoría de estas empresas).

Por ello, el trabajo de un teleoperador se desarrolla a un ritmo muy elevado y con un alto nivel de exigencia, lo que desencadena una situación de estrés que da lugar a la alta rotación existente en el sector.

A su vez, según los expertos en selección de Recursos Humanos, las características que conforman un óptimo perfil en un teleoperador son:

- Capacidad de comunicación.
- Paciencia.
- Empatía.
- Espíritu comercial
- Dotes de persuasión.
- Conocer bien los productos.
- Manejar bases de datos.
- Rapidez.
- Capacidad de resolución de problemas.
- Amabilidad.
- Voz, tono y lenguaje agradables.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Flexibilidad.

Las personas que ocupan este sector de la economía conforman un grupo sociodemográfico bien definido (9).

En cuanto a la edad, el 90% de los teleoperadores se encuentra en el tramo de edad de 25 a 50 años, si bien la mayoría se concentra entre 25 y 35 años. La formación académica requerida por las empresas es alta, valorándose

(9)  
Encuesta realizada en 2005 por Telefónica España, Vodafone España, Federación de Comunicaciones de CC.OO. Federación Estatal de Comunicaciones de UGT.

mucho el conocimiento de idiomas, de ahí que el nivel de estudios medio sea alto y que sea un tipo de empleo al que acceden con facilidad los jóvenes universitarios, bien con la carrera ya acabada o en proceso. Algo más del 35% cuenta con estudios universitarios acreditados.

El nivel de ocupación del sector por sexo, hay un porcentaje superior de mujeres (57,1%) frente al 42,7% de hombres.

Analizando las condiciones de trabajo de los teleoperadores y su relación con la prevención de riesgos laborales, se puede destacar los siguientes aspectos:

La demanda social ha obligado a los centros de llamadas a establecer un sistema de trabajo a turnos, Su razón de ser radica en lograr competitividad y proporcionar sus servicios las veinticuatro horas del día. Así las empresas de centros de llamadas organizan equipos sucesivos que aseguran la atención permanente al cliente, reforzando o disminuyendo los efectivos según la mayor o menor recepción de llamadas.

Al ser el servicio ofrecido permanente, los días festivos se convierten en días laborables, lo mismo sucede con las noches. El trabajo nocturno es algo inherente al teleoperador.

La mayoría de estos trabajadores están sometidos a una jornada laboral continuada y en ocasiones se prolonga. Además, con frecuencia, realizan turnos y también es habitual el trabajo en días festivos. Si bien lo que prevalece es la flexibilidad. El teleoperador realiza un cómputo semanal o mensual de horas de trabajo, acordado con la empresa. Aunque, en principio, existe una gran libertad en cuanto a las franjas horarias y este es un motivo por el que este trabajo atrae a muchos estudiantes, al poder compatibilizar su asistencia a clase con una actividad que les proporciona unos ingresos, la realidad es que los horarios y el tiempo de trabajo viene condicionado por los “picos” y los “valles”, es decir por la máxima y la mínima afluencia de llamadas. (10)

El establecimiento de este tipo de jornadas tiene como consecuencia general, para todos los trabajadores de los centros de llamadas, la dificultad de adaptar la vida personal con la laboral, afectando de forma especial a las mujeres con hijos pequeños. Los estudiantes tienen más posibilidades de incrementar las ausencias a clase, y aquellos teleoperadores para los que es su única ocupación tenderán a la búsqueda de un segundo empleo.

Lo deseable en toda actividad es que el trabajador pueda establecer un sistema de compatibilidad entre las diferentes esferas que configuran la vida, como es el tiempo que dedica al trabajo, a la familia, a las relaciones sociales o al desarrollo individual, evitando la hipertrofia de cualquiera de estas áreas.

En otro orden de cosas, los teleoperadores de los centros de llamadas son susceptibles de experimentar más abusos verbales que otros trabajadores. Esta forma de violencia en el trabajo se produce con frecuencia a lo largo de la jornada laboral. Pueden ser amenazas, falta de respeto, insultos, gritos, comentarios desagradables, etc.

La empresa tiene pocas posibilidades de evitar estas agresiones por parte de los clientes/usuarios. Por su parte, el trabajador no conoce de antemano el motivo de la llamada, por tanto no puede prever la reacción de la persona que llama por teléfono.

(10)

P. Nova (2005) en Guía para la prevención de riesgos laborales en los centros de llamadas. La organización del trabajo, cap 4 pp 33 y ss.. Ed. Labour



Ante estas situaciones cada individuo puede reaccionar de manera diferente, aunque es algo totalmente vinculado al trabajo, algunos teleoperadores lo toman como algo personal y los efectos sobre su estado de ánimo, su relación con la tarea, su salud psíquica serán diferentes y más graves, considerando además que cuando se producen estas situaciones, a veces, paradójicamente son consideradas por los supervisores como una falta de habilidad en el desempeño del trabajo.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales se puede establecer relacionado con la salud.

**1.1. Problemas de visión derivados de la fatiga visual.** Estos problemas se deben a que toda la jornada de trabajo se desarrolla ante una pantalla de visualización de datos.

Lo frecuente es no respetar las pausas establecidas, produciéndose visión borrosa, ojos irritados o cansados, etc por el efecto de contrastes demasiado fuertes sobre la retina.

**1.2. Alteración de la fonación.** Es muy habitual en la profesión de teleoperador donde la voz se utiliza de forma predominante y necesaria a lo largo de toda la jornada. Algunos de los trastornos más frecuentes son: laringitis, nódulos vocales y pólipos vocales. Los propios trabajadores pueden tener “vicios fonatorios”. Consisten en determinadas formas de emitir la voz generando una sobrecarga en las cuerdas vocales.

**1.3. Trastornos musculoesqueléticos.** Estos trastornos se identifican como el riesgo principal asociado al trabajo con pantallas de visualización de datos.

Los teleoperadores usan monitores de forma intensiva, no alteran esta actividad con otra que les facilite un descanso en la concentración frente a la pantalla, generalmente no realizan las pausas porque el ritmo de trabajo lo establece el cliente/usuario. Por tanto el riesgo de dolencias musculoesqueléticas es elevado, se manifiesta en la columna cervical, los hombros, la columna lumbar y ciático.

**1.4. Afecciones auditivas.** El elemento por el cual el teleoperador recibe la llamada es un auricular, por tanto lo tiene puesto durante todo el tiempo que dura su turno de trabajo.

A veces se produce un repentino incremento de las altas frecuencias transmitidas por los auriculares, debido a interferencias en la línea. Aunque los trabajadores de los centros de llamadas se sobresaltan por estas subidas de volumen, generalmente no causan daños al oído, pero sí pueden incidir en el nivel de estrés.

**1.5. Fatiga mental.** El desarrollo de un trabajo con tecnologías de la información, supone en mayor o menor medida la aparición de fatiga mental. Este término hace alusión a una disminución de la eficiencia funcional mental. Se manifiesta por una relación negativa entre el esfuerzo empleado y el resultado obtenido.

Si la fatiga mental persiste en el tiempo afectará, además de a la salud del trabajador, a la relación con los compañeros de trabajo, a la motivación ante el trabajo, al absentismo laboral, etc.

Son muchas las causas que producen fatiga mental, en los teleoperador se pueden señalar como causas determinantes: la sobrecarga de trabajo, la presión de tiempos, la ausencia de pausas, la prolongación de jornada, el

trabajo a turnos y nocturno. La fatiga crónica produce perturbaciones como: cefaleas, astenia, úlceras gástricas, alteraciones del sueño, etc.

**1.6. Fatiga física.** Proviene de la realización de un trabajo con una carga muscular excesiva. La tarea que realizan los teleoperadores obliga a contraer los músculos de forma continuada y mantenida en el tiempo.

Entre los riesgos derivados de esta situación están: las lesiones por movimientos repetitivos y las lumbalgias. El permanecer en posición sentada durante toda la jornada da lugar a la adopción de posturas incorrectas, estas a su vez producen: dolores dorsales, dolores cervicales, mayor compromiso visual, parestesia (hormigueo), edemas, etc.

**1.7 Estrés.** La productividad de los teleoperadores es elevada. Los centros de llamadas fijan unos objetivos estadísticamente, que los operadores están obligados a alcanzar. Para comprobar si estos objetivos se cumplen o no existe un mecanismo de supervisión electrónica. Existen dos comprobaciones, una cuantitativa y otra cualitativa. Se comprueba por un lado el tiempo de atención al cliente y el tiempo de resolución a la demanda. Por otro lado se comprueba si la información facilitada es la correcta, si se atienden a las normas de atención al cliente, si se explotan las oportunidades de captación o venta, etc. El intento permanente de cumplir los objetivos es una fuente de estrés. (11)

Entre la larga lista de enfermedades que pueden ser causadas por el estrés están (12): dispepsia, síndrome de intestino irritable, úlcera gastroduodenal, asma, acné, urticaria, alopecia, fibromialgia, cefalea, epilepsia, hipertiroidismo, hipotiroidismo, alteraciones del sueño, incontinencia, alteraciones menstruales, etc.

## 2. Condiciones de trabajo en las empresas de mensajería

Las empresas de mensajería son uno de los sectores de la economía que atrae a muchos jóvenes, al menos como forma de acceder al primer empleo. Si bien es un tipo de empresa que se encuentra en estos momentos en proceso de transición. En los últimos años el trabajador asalariado vinculado a la empresa de mensajería por un contrato de trabajo esta dando paso al trabajador autónomo contratado por la empresa para realizar un servicio. En algunos casos, éste a su vez subcontrata a otros trabajadores para que realicen el reparto. De esta forma se va creando la cadena de la precarización en el trabajo. Con el cambio de asalariado a subcontratado no sólo se empobrecen las relaciones laborales y se incrementa el riesgo en el trabajo, sino que además cierra las puertas a los jóvenes, pues el requisito imprescindible para la contratación del servicio es poseer vehículo propio.

La actividad de un mensajero consiste en la realización de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general. El desarrollo de su tarea incluye la carga y descarga del vehículo, un informe diario sobre el trayecto realizado, sobre el estado del vehículo y el consumo del mismo, además de las labores necesarias para el perfecto mantenimiento del vehículo.

Una categoría especial es la de repartidor suplente. Está disponible en cualquier momento para cubrir cualquier ausencia. Sus ingresos están vinculados a que sea llamado para una sustitución.

Los horarios del mensajero son diferentes en función del tipo de reparto, por ejemplo la prensa se comienza a repartir a las cuatro de la mañana, el

(11)  
Enciclopedia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001). Parte V. Factores psicosociales y de organización. La supervisión electrónica del trabajo.

(12)  
J. Sanz,(2005) en Guía para la prevención de riesgos laborales en los centros de llamadas. La salud, cap 5 pp 50. Ed. Labour

comercio en general a partir de las diez y los clientes particulares a lo largo de todo el día, sin horario determinado, comenzando a las ocho de la mañana.

La forma de organización del trabajo es por objetivos. Es decir, la regulación de la jornada laboral gira entorno a la eliminación de los tiempos muertos, el trabajador debe cumplir unos objetivos, no importa si se producen imprevistos o contratiempos, al finalizar la jornada de trabajo presentará unos resultados acordes con lo marcado.

En este sistema de trabajo el mensajero está permanentemente controlando el tiempo que emplea en cada reparto añadiendo un riesgo a sus condiciones de trabajo. Paradójicamente el autocontrol de tiempos es un atractivo para los jóvenes, lo perciben como autonomía en el trabajo, como la posibilidad de organizar su trabajo. Esta falsa creencia repercute negativamente en su salud, porque se pueden dar varias alternativas, por ejemplo que el mensajero incremente su ritmo de trabajo para finalizar antes, la consecuencia más probable es que el empresario incremente a su vez los objetivos, otra posible situación es que el mensajero alargue su jornada de trabajo, etc.

El mensajero suplente tiene más dificultades para cumplir objetivos pues no tiene una ruta asignada, como es lógico el conocimiento de las rutas facilita la realización del reparto.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales se pueden clasificar los siguientes:

**2.1.- La carga de trabajo.** Incluye el número de paquetes a distribuir con las correspondientes tareas que lleva implícito; cargar y descargar el vehículo, ordenar la carga de modo que facilite la posterior distribución, controlar los albaranes, recaudar y llevar la contabilidad de los paquetes entregados, controlar que no roben la mercancía y conducir. Considerando como se ha dicho anteriormente que el trabajo se realiza por objetivos y que el tráfico en las grandes ciudades es muy denso, estos trabajadores acumulan una elevada carga física y mental.

**2.2.- Ruido ambiental.** Los mensajeros realizan la totalidad de su jornada de trabajo en el exterior soportando el ruido provocado por su vehículo y el ruido general del entorno. Durante la fase de carga en el almacén también soportan elevados niveles de ruido producidos por las cintas transportadores de la carga.

La exposición constante a más de 87 dB (A) produce hipoacusia. Se ha podido constatar en las revisiones médicas de empresa que los mensajeros con cierta antigüedad en el trabajo tienen pérdidas auditivas en el oído izquierdo. Este oído recibe directamente el ruido exterior, mientras que el derecho está protegido por la propia cabeza que hace de apantallamiento.

**2.3.- Vibraciones.** El movimiento generado por la acción de conducir puede transmitir al conductor una sensación de incomodidad que derive en molestias a largo plazo. Durante la fase de la conducción los mensajeros están expuestos a vibraciones de cuerpo completo. El cuerpo descansa sobre una superficie vibrante, el asiento y el respaldo.

El efecto de las vibraciones a largo plazo deriva en problemas de espalda, normalmente en la región lumbar, hernia discal y degeneración temprana de la columna vertebral.

**2.4.- Manipulación manual de cargas.** La realización de la entrega de paquetes conlleva la manipulación de los objetos a distribuir, tanto en la carga como en la descarga y en el propio reparto o entrega. Durante este proceso los mensajeros se ven obligados a levantar, empujar, tirar, etc. repetidamente cargas de diferentes pesos, volúmenes y tamaños, la mayoría de las veces con dificultad para asir dicha carga.

Estos movimientos manuales de carga ponen a los trabajadores en riesgo de sufrir lumbalgias y otros problemas dorsolumbares y musculoesqueléticos. El riesgo se incrementa al desarrollar su trabajo sin Equipos de Protección Individual (EPI's), lo más frecuente es que el mensajero no utilice los cinturones de seguridad, y realice posturas inadecuadas, forzando el cuerpo para alcanzar la carga del interior del vehículo, dando lugar a un sobre esfuerzo físico que le puede ocasionar dolor y lesiones en el cuello y distensiones en manos y brazos.

**2.5.- La Organización del trabajo.** En este apartado se incluyen un conjunto de variables que determinan el día a día del trabajo de mensajería, además de la ya citada de cumplimiento de objetivos.

La jornada de trabajo es de 39 horas semanales o su equivalente anual. Para algunos trabajadores existe la jornada nocturna, las consecuencias negativas del trabajo nocturno para la salud, así como para la vida personal y social están bien estudiadas: alteración de los ritmos biológicos, esfuerzo adicional para activar el organismo cuando biológicamente está desactivado, redistribución atípica de todas las actividades: comida, sueño, formación y ocio, dificultad para conciliar la vida laboral y la vida familiar, etc.

Aunque los periodos de descanso están contemplados en la jornada, en la práctica no se realizan debido a la presión del tiempo. La mensajería es un tipo de empresa en la que prima la rapidez. De ahí que el ritmo de trabajo sea elevado.

La presión del tiempo en aras de la competitividad y con el uso de las nuevas tecnologías hace que en algunas empresas de mensajería el trabajador este controlado en todo momento. Mediante GPS envía información a la central del momento de la entrega de la mercancía. Lo que permite a la empresa saber cómo está desarrollando el trabajo e inducirle a trabajar más rápido.

El aislamiento es otra de las características de este trabajo, los mensajeros realizan su trabajo en solitario. Las relaciones con otros compañeros son inexistentes en el caso de las subcontratas, modalidad que va en aumento.

**2.6.- El Estrés.** Por todo lo descrito anteriormente se puede observar que el trabajo de mensajero reúne una serie de características susceptibles de desencadenar estrés. Otros motivos son: la falta de espacio para aparcar, las multas, el miedo a los robos, las presiones de los clientes, ya que el mensajero es la única cara visible de la empresa y la persona que recibe las quejas, los imprevistos como cortes de tráfico, desviaciones por obras, etc.. La presión de los tiempos induce a los trabajadores a incumplir las normas de tráfico, por lo que pueden perder puntos (carnet por puntos), incrementando el nivel de estrés.

El estrés es la base para desarrollar malos hábitos en el trabajo y, en consecuencia otras enfermedades.

### 3. Hostelería

Finalmente otra de las fuentes de empleo que a analizar desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales es la hostelería.

Los jóvenes en busca de su primer empleo acuden con frecuencia a este sector. Las exigencias para la contratación no son excesivas, el trabajo se suele presentar a ojos de los jóvenes como desenfadado, con mucha interacción social, en un medio ambiente relativamente joven y divertido, etc. si bien para los jóvenes con formación es en sus objetivos un trabajo coyuntural; una forma de obtener unos ingresos económicos compaginándolo con los estudios o mientras encuentran un empleo acorde a su titulación.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales es importante considerar los siguientes:

**3.1.- Ruido.** Generalmente en los locales hay un exceso de decibelios que se incrementan si hay música de fondo o actuaciones en directo. Los ruidos cotidianos provienen de las conversaciones ajenas, de las cajas registradoras, de los golpes o los choques del menaje de cocina, etc en nivel de ruido se ve ostensiblemente incrementado por el ruido del tráfico de la zona si se trata de una terraza al aire libre. El ruido puede causar lesiones auditivas en los empleados y contribuye al aumento de la carga mental.

**3.2.- Resbalones y caídas.** Los camareros tienen más posibilidades que otras profesiones de producirse lesiones al resbalar sobre un suelo húmedo o al caerse por tropezar con cajas o cubos de basura instalados en el área de trabajo. También el ajetreo propio de bares con gran afluencia de público en espacios limitados contribuye a que se produzcan resbalones y caídas. Las bebidas derramadas sobre el suelo y el goteo de algunas botellas hacen que la zona del interior de la barra resulte especialmente peligrosa.

Entre las lesiones que sufren los camareros destacan los esguinces, los traumatismos en las extremidades y los cortes ocasionados por la caída sobre objetos cortantes.

Los cristales rotos son una fuente de riesgos, en los bares es frecuente, debido a la gran cantidad de vasos y botellas utilizados, que un buen porcentaje de estos se rompa con el consiguiente peligro de sufrir cortes en los dedos.

**3.3.- Temperatura.** El personal de hostelería está sometido a cambios constantes de temperatura, existe una temperatura diferente en el interior del local que en la calle, diferente si se está manipulando la cafetera o una cámara frigorífica, la entrada constante a la cocina donde las temperaturas son elevadas debido a la existencia de fogones y otros elementos que desprenden calor. Un accidente muy frecuente en este sector son las quemaduras. El personal del servicio de comidas puede sufrir quemaduras en la piel por salpicaduras de líquidos calientes, también los camareros que manejan la cafetera.

**3.4.- Movimientos y esfuerzos repetitivos.** Los camareros transportan en su jornada de trabajo bandejas pesadas, tienen que inclinarse y estirarse para quitar, limpiar y poner las mesas o trasladar cajas con los suministros. Entre sus tareas cotidianas está el levantar cajas pesadas y barriles de cerveza, por ello, las lesiones musculoesqueléticas producidas por la realización de estos movimientos son frecuentes, así como las lesiones cervicales y dorsales por la inadecuada manera de levantar pesos, agravándose por las posturas mantenidas durante periodos de tiempo prolongados en posición de pie, las cuales generan varices.

**3.5.- El ritmo de trabajo.** El ritmo de trabajo no lo marca el empleado sino el cliente, existen horas “pico” en las cuales se produce una gran afluencia de público al que atender, en estos momentos del día se eleva el ritmo de trabajo de forma excesiva dando lugar a fatiga física y mental. Con un elevado ritmo de trabajo se cometen más errores, lo que aumenta la posibilidad de quejas y reclamaciones, a veces incluso agresiones verbales, por parte de los clientes, la consecuencia a medio plazo es el estrés.

**3.6.- Estrés.** Como se ha mencionado anteriormente el dar un servicio eficaz en un corto tiempo supone una gran presión, pero además el camarero sufre otros elementos estresores como son: trabajo a turnos o trabajo nocturno, la incertidumbre sobre sus ingresos, ya que dependen en gran parte de las propinas, el trato con clientes difíciles e irritables, el ruido y la mala calidad del aire ambiental; aunque existe una ley que limita la posibilidad de fumar en lugares públicos, lo cierto es que en la mayoría de los bares y cafeterías esta permitido fumar, convirtiendo a los empleados en fumadores pasivos, con el riesgo asociado de sufrir cáncer de pulmón.

Algunos de los síntomas de estrés más frecuentes son. Cefaleas, taquicardia, úlcera, irritabilidad, insomnio y depresión.

Tal vez el riesgo de incendio sea el más grave en el sector de la hostelería, debido a la presencia de diferentes focos de ignición: llamas abiertas, superficies calientes, numerosos elementos eléctricos, utensilios de fumadores, etc. Si se produce un incendio, la elevada concentración de personas en los establecimientos, muchas de las cuales son clientes esporádicos que desconocen los medios de evacuación existentes, incrementa el riesgo. Por ello, los trabajadores de la hostelería no solamente deben conocer las normas básicas de actuación a la hora de un incendio, sino también deben saber cómo ayudar a las demás personas presentes en el establecimiento en caso de que suceda esta eventualidad. Pero se da la circunstancia que los propios empleados son contratados eventuales, que si no han recibido formación e información concreta, difícilmente podrán realizar este cometido.

Todos los centros, cumpliendo con la normativa vigente, poseen un documento con el Plan de Evacuación, pero este documento carece de utilidad si el personal no está formado para actuar y no se realizan simulacros de evacuación. También es de obligado cumplimiento para todos los centros públicos, al menos, poseer un proyecto que incluya planos, señalización y salidas de evacuación. En la práctica (13) es bastante habitual que tanto los extintores como la señalización correspondiente se encuentren ocultos por elementos que obstaculizan su visión y su uso.

No obstante, a pesar de lo expuesto, en los tres casos tratados el mayor desafío a la prevención es la incertidumbre laboral, si bien hay que hacer la excepción con los jóvenes que “están de paso” en estos trabajos.

En el sector servicios en general y en los ejemplos elegidos en particular, la perseverancia de algunos factores que amenazan en convertirse en estructurales, como la reducción de plantillas, la precarización de las condiciones de contratación y la temporalidad. tienen una mayor incidencia de la que en general está admitida, en el desencadenamiento de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

(13)

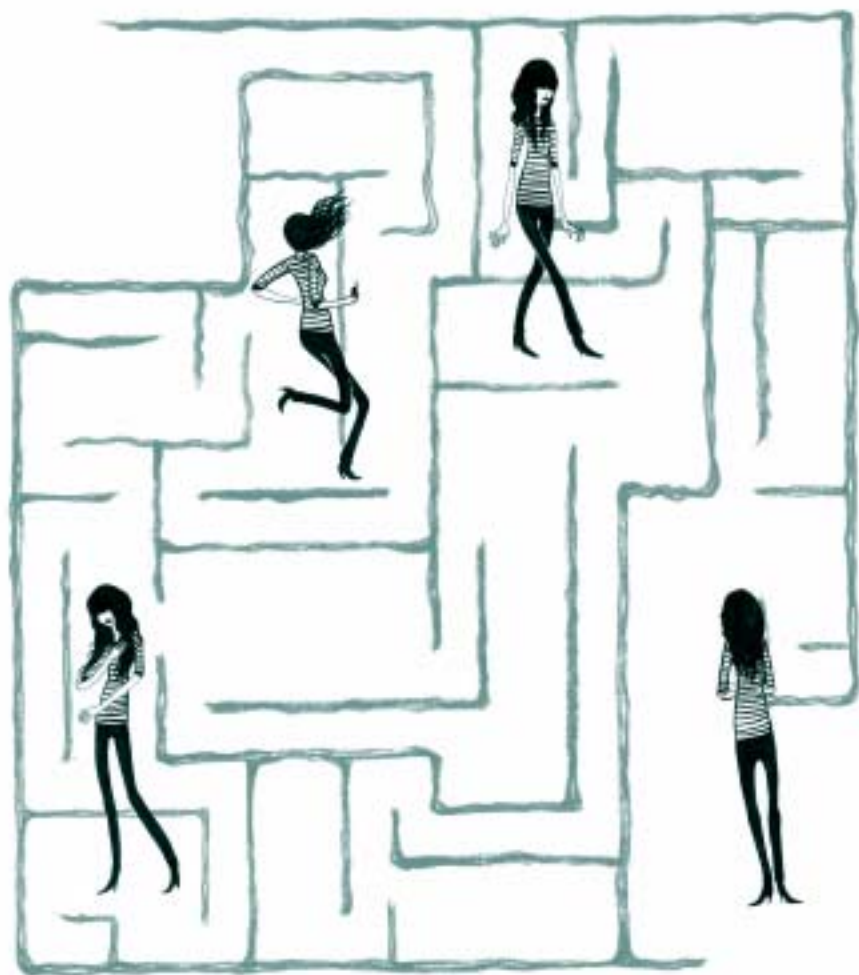
P. Nova (2003). Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la hostelería de la Comunidad de Madrid. Ed. Labour, Madrid.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E.** (2000). Trabajo y posmodernidad. El empleo débil. Ed. Fundamentos, Madrid.
- Baylos, A. y Desdentado, A.** (1982). "la contratación temporal como medida de fomento del empleo: mito y realidad", Gaceta sindical, Junio, Madrid.
- Bilbao, A.** (1999). El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo. Ed. Catarata, Madrid.
- Bucle, P. y Devereaux, J.** (1999). Work-related neck and upper limb musculoskeletal disorders. European Agency for Safety and Health T Work.
- Cachón, L.** (1997). "Dispositivos para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en España (1975-1994)" en Cuadernos de Relaciones Laborales nº 11 pp 81-116. Ed. UCM, Madrid.
- Cachón, L.** (1989). "Políticas de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en la Comunidad Europea" en Revista de Estudios de Juventud, nº 34 pp. 183-197
- Casas, M.E.** (1992). "Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas" en Aspectos de la contratación laboral, pp. 159-194. Consejo General del poder Judicial, Madrid.
- Consejo Económico y Social,** (2006). Informe sobre el papel de la juventud en el sistema productivo español. CES Informe 6/2005, Madrid.
- Contact Center** (2003). Asociación Española de Expertos en Centros de Contacto con Clientes y Comunidad de Madrid. Madrid Innova.
- Cox, T.** (2000). Research on work-related stress. European Agency for safety and Health at Work.
- Denantes, J.** (1991). Les jeunes et l'emploi. Editions L'Harmattan, Paris.
- Dhont, S.** (1997). Indicators of working conditions. Fundación Europea, Dublin.
- Díaz Salazar, R.** (editor) (2003). Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI. HOAC, Madrid.
- Fernández Enguita, M.** (1991). Educación, formación y empleo. EUEMA, Madrid.
- Figuerola, P.** (1996). La inserción del universitario en el Mercado de trabajo. Ed. EUB, Barcelona.
- García, J. M. y Gutiérrez, R.** (1996). "Inserción laboral desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas" en REIS nº 75, pp. 269-295.
- Gentile, A.** (2005). Trayectorias de vulnerabilidad social. Ed MayDay, Barcelona.
- Gentile, A.** (2006). Una precaria transición a la edad adulta: inestabilidad laboral y límites del régimen familista de Estado de Bienestar. El caso de España. Unidad de Políticas Comparadas (UPC\_CSIC), Documento de trabajo 06-02.
- Greer, D y Woody, D.** (2001). Participatory ergonomics: A must for call centers. Verizon
- Gutiérrez, J.M.** (2001). Ergonomía y psicología en la empresa. CISS PRAXIS.
- Herranz, V.** (2003). El trabajo temporal y la segmentación. Ed. Consejo Económico y Social, Madrid.
- Lacalle, D.** (2006). La clase obrera en España; continuidades, transformaciones, cambios. Ed. Viejo Topo, Barcelona.
- López Peláez, A.** (2003) "Ciudadanía, trabajo y automatización avanzada: entre la incertidumbre y la probabilidad", en Tezanos, JF, Tortosa, JM, Alaminos, A, *Tendencias en desvertebración social y en políticas de solidaridad. Sexto Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid, pp. 401-452.
- López Peláez, A.** (2002) "Tecnología y estrés. Previsiones sobre la evolución de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en España en el horizonte del año 2010", en Tezanos, JF (ed.), *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes. Quinto Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid, pp. 187-204.
- López Peláez, A.** (2004) "Technology", in *Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS)*, UNESCO, Paris.
- López Peláez, A., Krux, M.** (2003) "New Technologies and New Migrations: strategies to enhance social cohesion in tomorrow's Europe", in *The IPTS Report (edited by The Institute for Prospective Technological Studies -European Commission-)*, nº 80, pp. 11-17.
- López Peláez, A., Krux, M.** (2002) "Future Trends in Health and Safety at Work: New Technologies, Automation and Stress", in *The IPTS Report (edited by The Institute for Prospective Technological Studies -European Commission-)*, nº 65, pp. 24-33.
- Luximon, A. Goonetilleke, R.S.** (2001). Simplified subjective workload assessment technique ergonomics, pp 229-243.
- Merin R. et al.** (1995). El estrés laboral, bases teóricas y marco de intervención. Universidad Complutense de Madrid.
- Moreno, L.** (2000). Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social. Ed Ariel, Barcelona.
- Moreno, Bernardo y Peñacoba.** (1997). Evaluación del estrés organizacional. Universidad Autónoma de Madrid.

- Moreno, P. (1989).** "Iniciativa juvenil por el empleo" en VV. AA, Nuevas Tecnologías y clases obrera, Fundación de Investigaciones Marxistas. Pp. 119-137, Madrid.
- Nova, P. (2005).** Guía para la prevención de riesgos laborales en los centros de llamadas. Ed. Labour, Madrid
- Nova, P. (2005).** Guía de prevención de riesgos laborales para los jóvenes que se incorporan a su primer empleo. Ed. Labour, Madrid.
- Nova, P. (2003).** Prevención de riesgos laborales en el sector de la hostelería de la Comunidad de Madrid. Ed. Labour, Madrid.
- Peiró, J.M. (1999).** Desencadenantes del estrés laboral. Ed. Pirámide, Madrid.
- Polavieja, J. (2003).** Estables y precarios. Desregulación y estratificación social en España. Ed. Siglo XXI, Madrid.
- Prieto, C., dir. y coord. (1994),** Los trabajadores y sus condiciones de trabajo. Ediciones HOAC, Madrid.
- (OIT).** (2001). Enciclopedia de la Organización Internacional del Trabajo. Parte V. Factores psicosociales y de organización. La supervisión electrónica del trabajo.
- Página web de Union Network Intenational (UNI) y European Telecommunications Network Operators (ETNO).
- Real Decreto 488/1997,** de 14 de abril, sobre trabajos con pantallas de visualización de datos (BOE nº 97, de 23 de abril).
- Recio, A. (2001).** "Una nota sobre bajos salarios en España" en Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 18 pp 15-46. Ed UCM, Madrid.
- Requena, F. (1991).** Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional. C.I.S.- Siglo XXI. Madrid
- Saez, F. (coord) (2004).** Capital humano y empleo, Rev. Economistas, Madrid.
- Sanchis, E. (1991).** De la escuela al paro. Siglo XXI, Madrid.
- Sanz, J. (2005).** Guía para la prevención de riesgos laborales en los centros de llamadas. Ed. Labour, Madrid.
- Serrano, A. (1995).** "Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo" en Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 71-72, pp 177-199.
- Tezanos, J.F. (director) (2002).** La degradación del trabajo. Rev. Sistema nº 168-169, Madrid.
- Touraine, A. et al (1988).** ¿Qué empleo para los jóvenes?: Hacia estrategias innovadoras. Tecnos, Madrid.
- UGT (2002).** Informe sobre la siniestralidad laboral en España, Madrid.
- UNE 81-425-91** Principios ergonómicos a considerar en el proyecto de los sistemas de trabajo.
- VV.AA. (1991).** La inserción profesional y social de los jóvenes. CIDE-MEC, Madrid.
- VV.AA. (1997)** Prevención del estrés mediante la reorganización del trabajo. Universidad de Lowell, Massachussets.
- VV.AA. (2003).** Le stress au travail, s'organiser pour le changement. SCFP. Ottawa.





José M. Peiró. IVIE y Universitat de València.

Irene Bresó. Universitat de València.

José García-Montalvo. IVIE. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona.

## Antecedentes de la inseguridad laboral y el estrés de rol en los jóvenes españoles <sup>(1)</sup>

Los cambios en el mercado laboral están promoviendo nuevas oportunidades, pero al mismo tiempo favorecen la aparición de nuevos riesgos laborales. En este contexto, el estrés y la inseguridad laboral son muy comunes. El objetivo del presente estudio es analizar los niveles de estrés e inseguridad laboral en los jóvenes, para identificar las principales causas de su aparición, que afecta a su salud y bienestar, considerando diferentes causas potenciales. La muestra utilizada para llevar a cabo el estudio está formada por jóvenes de la Comunidad Valenciana (N=1.926), y otros jóvenes españoles que viven en ciudades con más de 50.000 habitantes (N=2.969). Los resultados muestran que el estrés laboral aparece como consecuencia de la existencia de múltiples factores, entre los que se encuentran las condiciones personales o sociales, la empleabilidad, la inestabilidad contractual o la implicación personal. En el artículo se discuten las implicaciones para la intervención.

**Palabras clave:** Inseguridad laboral, estrés laboral, trabajo en jóvenes.

### Introducción

El trabajo ocupa una buena parte de la vida de las personas adultas en nuestra sociedad. Esa actividad tiene claras implicaciones para la salud, el bienestar y la realización personal de quienes la realizan y puede ser una fuente de satisfacción y desarrollo personal o por el contrario de alienación, malestar y enfermedad.

En la actualidad, se están produciendo importantes cambios socioeconómicos, tecnológicos, culturales y políticos que tienen fuertes repercusiones sobre las empresas, los mercados de trabajo y la propia actividad laboral. Estas transformaciones están produciendo la aparición de nuevas oportunidades pero también surgen nuevas amenazas y riesgos laborales que pueden afectar negativamente a la salud y el bienestar de los trabajadores.

En este contexto, la Unión Europea y sus Estados miembros, han desarrollado un conjunto de medidas legislativas dirigidas a garantizar la salud en el trabajo y prevenir los riesgos que la actividad laboral pudiera conllevar. Además de esas medidas, se ha desarrollado una estrategia comunitaria para promover la salud y la seguridad en el trabajo para el periodo comprendido entre el 2002 y el 2006 <sup>(2)</sup>. En dicha estrategia se presta especial atención a los riesgos psicosociales, en especial los emergentes, que pueden deteriorar la salud y el bienestar de las personas. Entre ellos cabe mencionar el estrés laboral debido a causas tales como la sobrecarga mental y el trabajo emocional, la violencia y el acoso psicológico y sexual en el trabajo. También los agentes sociales han tomado conciencia de la importancia de este tipo de riesgos y han firmado un acuerdo sobre el

(1) Los autores quieren expresar el agradecimiento a la FUNDACIÓN BANCAJA y al IVIE la autorización para la utilización de los datos del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes a partir de cuya base se ha realizado el presente estudio. También queremos agradecer a D. Rodrigo Aragón técnico del IVIE todo su apoyo en la explotación y análisis de los datos.

(2) Comisión de las Comunidades Europeas: Comunicación de la Comisión. Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo. Una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006). COM (2002), 118 final. Bruselas, 11-03-2002

estrés laboral (3) con el fin de proporcionar a los empleadores y los trabajadores un marco para identificar y prevenir los problemas relacionados con el estrés laboral.

A pesar de todo, el estrés y otros riesgos emergentes están presentes con excesiva frecuencia en los contextos laborales como lo ponen de manifiesto los datos obtenidos en la última encuesta europea sobre condiciones de trabajo (4). En ella, se constata que, junto a los riesgos psicosociales clásicos como la monotonía, la sobrecarga del trabajo o la falta de recursos adecuados para llevarlo a cabo, se vienen a añadir otros como la sobrecarga mental o la inseguridad laboral debido a la flexibilidad contractual, a las quiebras y cierres de empresas (5) y a las fusiones y otro tipo de reestructuraciones que conllevan medidas de reducción de personal (downsizing) y cambios en las políticas de recursos humanos.

En España la flexibilidad laboral, en los últimos años, ha alcanzado niveles elevados, considerados excesivos por la Unión Europea según se desprende de las recomendaciones de su Observatorio del Empleo (6). De hecho, durante 2005 se creó una comisión de expertos en nuestro país que realizó un análisis de la flexibilidad laboral en España y las potenciales medidas para reducir los efectos de esta sobre la inseguridad de los trabajadores (7).

Uno de los colectivos de trabajadores que está sometido, con mayor frecuencia, a este tipo de riesgos son los jóvenes. Las estadísticas de la Encuesta de Población Activa y el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes (8) ponen de manifiesto que la proporción de desempleo y el trabajo con contratos flexibles es mayor en los jóvenes que en otros segmentos de trabajadores. Por otra parte, es también más probable que éstos ocupen puestos de trabajo que estén por debajo de sus cualificaciones, lo que puede ser también una fuente de estrés y de insatisfacción laboral. Además, diversas experiencias que se producen en la fase inicial del desarrollo de la carrera pueden ser desencadenantes de estrés laboral (9). En este contexto, conviene analizar las experiencias laborales de los jóvenes que puedan ser fuentes de estrés y un potencial riesgo para su salud y bienestar en el trabajo. El estudio de estos fenómenos es especialmente importante en una etapa de la vida en la que se producen las primeras experiencias del trabajo y los procesos de su socialización laboral que configuran sus valores laborales, sus hábitos de trabajo y el propio significado del trabajo en sus vidas (10).

El objetivo del presente trabajo es analizar los niveles de inseguridad laboral y estrés de rol de los jóvenes e identificar los principales antecedentes de esas experiencias que pueden suponer un riesgo para su salud y bienestar. Definimos la inseguridad laboral como el temor de no poder mantener la continuidad deseada en una situación de amenaza de pérdida del trabajo o como la inestabilidad percibida del propio puesto de trabajo. Se trata de una experiencia subjetiva y amenazante sobre el propio trabajo. Por otra parte, el estrés de rol es una experiencia que se deriva de las demandas en el desempeño del rol laboral que no se pueden atender adecuadamente. Esas experiencias de estrés se producen por un exceso de tales demandas (sobrecarga de rol), la incompatibilidad de unas demandas con otras (conflicto de rol) y la insuficiente información para poder atenderlas (ambigüedad de rol).

(3) Social Dialogue. Work related Stress. Framework agreement on work related stress. 8-October, 2004.

(4) De Cuyper, N., Isakson, K., De Witte, H. (Eds). Employment contract and well-being among European workers. Ed. Ashgate. Aldershot, England, 2005. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05126EN.pdf>; Peiró, J.M. (2005). Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas. *Cuenta y Razón*, 138; Peiró, J.M., Bresó, I. (2005). "Transformaciones del Mercado Laboral Europeo e Inserción Laboral de los Jóvenes" (Capítulo 10). En *Inserción Laboral de los Jóvenes*. Norma Zandomeni de Juárez (Directora). Editorial UNL, Argentina 2004.

(5) La amenaza puede sentirse de manera directa (por la situación de una empresa) o más difusa (por el temor a que la globalización traslade muchas de las actividades industriales a países como China) en función de la influencia de los medios de comunicación.

(6) <http://www.eu-employment-observatory.net/>

(7) Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social: "Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas". Aprobado el 31 de enero de 2005

(8) García-Montalvo, J., Palafox, J. Peiró, J. M. y F. Prieto (1997): *Capital humano, La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia, Fundación Bancaria. García-Montalvo, J. y J.M. Peiro (2001): *Capital Humano, El mercado laboral de los jóvenes:*

Entre los potenciales antecedentes del estrés en el presente estudio hemos considerado los siguientes

1. *Variables de carácter demográfico.* En concreto, se analizan las relaciones con la inseguridad laboral y el estrés de rol de la edad, el sexo, el nivel de estudios, la nacionalidad (española o extranjera) y el domicilio (vivir con los padres o en domicilio propio).
2. *Recursos personales de los sujetos.* Se parte de una consideración transaccional del estrés que lo caracteriza como resultado de la interacción entre las demandas planteadas a una persona y los recursos que ésta tiene para responder a ellas o controlarlas. Los recursos que consideramos en este estudio son varios. En primer lugar, la percepción de empleabilidad. En la medida que el sujeto se percibe como empleable será menor el estrés por la inseguridad laboral ya que si se pierde el trabajo actual hay más posibilidades de obtener otro. En segundo lugar la iniciativa personal. Las personas con iniciativa pueden incrementar las probabilidades de obtener un empleo y también de adaptar dicho empleo a sus preferencias e intereses. Por último, la autoeficacia en el trabajo. Las personas más autoeficaces tienden a disponer de más recursos y competencias para desempeñar el trabajo de forma que resulte menos estresante para ellos.
3. *Tipo de contrato.* El tipo de contrato resulta un antecedente significativo de diversas experiencias de estrés laboral. La temporalidad del contrato o, por el contrario, su carácter permanente pueden considerarse un correlato significativo de esas experiencias.
4. *Relaciones con la empresa.* Los estudios sobre el contrato psicológico han puesto de manifiesto la importancia de las relaciones entre el empleado y su empresa y las percepciones acerca de las promesas recibidas de la empresa así como su cumplimiento y la equidad entre contribuciones y compensaciones (11). En el presente estudio vamos a analizar las percepciones de los jóvenes trabajadores sobre el cumplimiento de las promesas realizadas por la empresa y el grado en que éstas les permiten ir consiguiendo las expectativas que tenían al empezar a trabajar. También consideramos la equidad entre las aportaciones de los jóvenes y las compensaciones de la empresa.
5. *Cualificación requerida por el puesto.* Otro elemento con potencial incidencia sobre las experiencias de estrés es la cualificación requerida por el puesto y su relación con la que tiene el joven trabajador. Los niveles de formación y cualificación han experimentado un fuerte incremento en España en las últimas décadas para una gran mayoría de la población joven. La cualificación requerida de los trabajos no ha aumentado en igual medida y ello produce un desequilibrio entre la calidad del trabajo y la preparación de los jóvenes. La sobrecualificación resulta frecuente en la actualidad y esto puede resultar un elemento estresante del trabajo. También puede serlo la situación de infracualificación, aunque sea menos frecuente. En el presente estudio analizamos la capacidad predictora de ambos fenómenos sobre las experiencias de estrés laboral.
6. *Implicación en el trabajo.* Otro antecedente del estrés es la implicación en el trabajo. Por una parte, las personas que más se implican en el trabajo son aquellas que perciben una buena relación con su empresa y valoran positivamente su trabajo. Por otra, esa implicación podría

formación, transición y empleo, Fundación Bancaixa, págs. 215. García-Montalvo, J., Peiro, J.M. y A. Soro (2003): Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002, Fundació Bancaixa, Valencia, 550 páginas. (publicación electrónica) García-Montalvo, J., Peiro, J.M. y A. Soro (2006): Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005. IVIE-Bancaja. Publicación electrónica.

(9)

Feij, J.A., Whitely, W.T., Peiró, J.M. & Taris, T.W. (1995). The development of career-enhancing strategies and career innovation: a longitudinal study of new workers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 231-256. Rodríguez, I., Bravo, M.J., Peiró, J.M.: The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study. En *Work and Stress* 2001, 15, 2, 97- 114. Peiró, J.M. (1992). Desencadenantes del estrés laboral. Eudema Psicología, Madrid.

(10)

Peiró, J.M; Prieto, F. y Roe, R. A.: El trabajo como fenómeno psicosocial. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Dir.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II. Aspectos Psicosociales del trabajo*. Madrid. Ed. Síntesis, 1996. 15-34.

(11)

Isakson, K., Bernhard, C, Claes, R., De Witte, H., Guest, D., Krausz, M., Mohr, G., Peiró, J.M., Schalk, R. (2003) Employment Contracts and psychological contracts in Europe. Saltsa - Joint Programme for Working Life Research in Europe. Claes, R., De Witte, H., Schalk, R., Guest, D., Isaksson, K., Krausz, M., Mohr, G., Peiró, J.M. (2002). Het psychologisch contract van vaste en tijdelijke werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 15 (6), 436-455.

llevar a mayores niveles de estrés. Así, conviene clarificar la relación de esta variable con las experiencias de estrés.

## Metodología

El presente estudio se ha realizado sobre una muestra representativa de los jóvenes de la Comunidad Valenciana y otra de jóvenes españoles que viven en municipios de más de 50.000 habitantes (España urbana). En ambos casos las edades están comprendidas entre los 16 y 30 años. La muestra de la Comunidad Valenciana está compuesta por 1926 jóvenes (46.8% varones) y la de España Urbana (12) por 2969 jóvenes (45.75 % varones) (13). De estos jóvenes un 39.62 % de la Comunidad Valenciana y un 39.84 % de España Urbana, se ha incorporado al mercado laboral en los últimos cinco años habiendo tenido experiencias de trabajo. La información proporcionada por estos jóvenes constituye la base de datos sobre el que se han realizado los análisis en el presente trabajo.

Así pues, este estudio se ha realizado a partir de la información obtenida de 1564 jóvenes españoles de entre 16 y 30 años, de los cuales el 44.31% son varones. El 44.63 % tienen un nivel de estudios secundarios, y el 20.78 % han cursado estudios universitarios. El 91.3 % de la muestra objeto de estudio tienen nacionalidad española.

La edad se distribuye de la siguiente forma: el 29.6 % tienen entre 16 y 19 años, el 48.72 % entre 20 y 24, y el 21.68 % restante tiene entre 25 y 30 años.

Las variables consideradas en este estudio son las siguientes:

*Empleabilidad:* Se ha medido con una escala de tres ítems que indagan el nivel de acuerdo con afirmaciones que describen buenos niveles de empleabilidad. Las alternativas de respuesta van de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

*Iniciativa personal.* Esta escala hace referencia al interés por participar activamente en tareas, además de las establecidas, por propia iniciativa del trabajador. La escala está formada por 3 ítems, cuyo grado de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

*Autoeficacia laboral.* Esta escala mide el grado en que la persona se cree capaz de superar las dificultades o problemas que conlleva el puesto de trabajo. Se ha medido con 3 ítems cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

*Realización de las expectativas de entrada.* Escala monoítem, con 3 respuestas posibles, que evalúa el grado en que se han cumplido las expectativas que la persona tenía al incorporarse a la organización.

*Cumplimiento de promesas.* Escala monoítem, con 5 respuestas cuyo rango va de "muy poco" a "mucho", y que mide el grado de cumplimiento de las promesas realizadas por la organización.

*Equidad entre contribuciones y compensaciones.* Escala monoítem con tres respuestas posibles, en las que se evalúa la congruencia entre las contribuciones que el trabajador realiza y las compensaciones que recibe de la organización en la que trabaja.

*Implicación en el trabajo.* Esta escala evalúa el grado en que la persona dedica mucho tiempo y se implica en la realización de su trabajo. Se ha

(12)

Nótese que la muestra de la España urbana incluye también los municipios de más de 50.000 habitantes de la Comunidad Valenciana.

(13)

Una descripción más detallada del procedimiento de muestreo y de la muestra obtenida, así como la ficha del estudio se describe en García-Montalvo, J., Peiro, J.M. y A. Soro (2006): Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005. IVIE-Bancaja. Publicación electrónica.

medido a través de 3 ítems con un rango de respuesta que oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

*Inseguridad laboral.* Esta escala hace referencia a las valoraciones subjetivas acerca de los riesgos de perder el trabajo que se tiene en la actualidad. Se ha medido utilizando 3 ítems, cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

*Sobrecarga de rol.* Esta escala hace referencia a la existencia de gran cantidad de trabajo y falta de tiempo, de forma que impide conseguir resultados óptimos. Se ha medido utilizando 3 ítems, cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

*Conflicto de rol.* Se ha medido con una escala de tres ítems que hacen referencia a la existencia de incongruencias en las demandas del puesto de trabajo. Las alternativas de respuesta van de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

*Ambigüedad de rol.* Esta escala mide el grado en que se conocen los objetivos, las responsabilidades y las competencias a desarrollar en el puesto de trabajo. LA escala está formada por 3 ítems cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

## Resultados

En la tabla 1 se presentan los resultados descriptivos obtenidos. En ella se observa que los valores promedio de inseguridad laboral y los de sobrecarga y conflicto de rol se aproximan al valor central de la escala mientras que los de ambigüedad de rol son más bajos. También se ofrecen los valores descriptivos de las variables independientes consideradas en el estudio y el valor alpha de las escalas.

Con el fin de identificar los antecedentes o predictores significativos de las experiencias de estrés analizadas hemos realizado, para cada una de las variables de estrés consideradas, un análisis de regresión múltiple en el que se han incluido todas las variables independientes mencionadas. Los resultados se ofrecen en la tabla 2.

Tabla 1.

CATEGORIA	VARIABLE	RANGO	MEDIA	DES TIP	alpha
Control	EDAD	16-30	24,48	3,79	
Recursos del joven	EMPLEABILIDAD	1-5	2,88	1,18	
	INICIATIVA PERSONAL	1-5	4,05	0,72	.71
	AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO	1-5	4,48	0,52	.71
Relaciones empresa	REALIZAC. EXPECT. ENTRADA	1-3	2,05	0,59	
	CUMPLIMIENTO PROMESAS	1-5	3,83	0,92	
	EQUIDAD CONTRIB/COMPENS.	1-3	1,72	0,52	
Actitudes del joven	IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO	1-5	4,00	0,74	.58
Experienc. de estrés.	INSEGURIDAD LABORAL	1-5	2,15	1,40	.93
	SOBRECARGA DE ROL	1-5	2,78	1,03	.75
	CONFLICTO DE ROL	1-5	2,60	1,10	.78
	AMBIGÜEDAD DE ROL	1-5	1,71	0,71	.81

CATEGORIA	VARIABLE	INSEGURIDAD LABORAL	SOBRECARGA DE ROL	CONFLICTO DE ROL	AMBIGÜEDAD DE ROL
Control	INTERCEPT	5,44	3,55	5,18	5,45
	SEXO (VARON)	-0,01	0,23	0,21	0,01
Recursos del joven	EDAD	-0,02	0,01	-0,009	-0,005
	ESTUDIOS SECUND. NO OBLIG.	-0,01	-0,007	0,06	0,03
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	0,25	0,12	0,19	0,06
	NACIONALIDAD (EXTRANJERO)	0,06	-0,01	-0,045	0,02
	DOMICILIO PROPIO	-0,03	0,12	0,15	0,09
	EMPLEABILIDAD	-0,08	0,09	0,055	0,01
	INICIATIVA PERSONAL	0,017	0,18	0,019	-0,03
Tipo de contrato	AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO	-0,19	-0,38	-0,15	-0,59
	CONTRATO INDEFINIDO	-0,35	0,16	-0,005	-0,11
	REALIZAC. EXPECT. ENTRADA	0,0007	-0,06	-0,07	-0,01
	CUMPLIMIENTO PROMESAS	-0,28	-0,23	-0,33	-0,08
Relac. empresa	EQUIDAD CONTRIB/COMPENS.	-0,17	-0,21	-0,25	-0,02
	TRABAJO POR ENCIMA CUALIF.	-0,33	0,49	0,18	0,12
Actitudes del joven	TRABAJO POR DEBAJO CUALIF.	0,16	0,17	0,07	0,01
	IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO	-0,09	0,18	-0,06	-0,12
Nivel de significac./varianza expl.		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
		13,73%	18,12%	17,64%	30,6%

El análisis realizado para la **inseguridad laboral** muestra que las variables independientes consideradas permiten predecir un 13,73% de su variabilidad. Esa inseguridad tiende a ser mayor en las mujeres que en los varones y también en los jóvenes con estudios universitarios. Por otra parte, tiende a ser menor en los jóvenes que perciben buenos niveles de empleabilidad y de autoeficacia y en los que tienen trabajos con contrato indefinido. También es menor para quienes trabajan en empresas que cumplen sus promesas y que ofrecen unas compensaciones equitativas a las aportaciones realizadas por sus trabajadores. La inseguridad tiende a ser mayor para los que ocupan un trabajo infracualificado para su preparación y menor para los que muestran una elevada implicación en el trabajo.

El análisis de la **sobrecarga de rol** permite predecir un 18,12% de su varianza. Esta experiencia de estrés tiende a ser mayor en los jóvenes de más edad, que viven en domicilio propio, que perciben buenos niveles de empleabilidad y de iniciativa personal y que trabajan con contrato indefinido, en trabajos que o bien están por encima o por debajo de la propia cualificación del joven. También es mayor para quienes presentan buenos niveles de implicación laboral. Es interesante destacar que la empleabilidad, la iniciativa personal y la implicación en el trabajo están asociados con mayor sobrecarga de rol y también lo está tener un contrato indefinido. Por otra parte, hay recursos como la autoeficacia que disminuyen esa sobrecarga de rol. También lo hace el hecho de que la empresa cumpla las promesas y compense con equidad.

La variabilidad del **conflicto de rol** es predicha en un 17,64% por las variables independientes. Dicha experiencia tiende a ser más elevada en los varones, en los jóvenes con estudios universitarios y en los que viven en domicilio propio. También es mayor en quienes perciben buenos niveles de empleabilidad. Por el contrario es menor en quienes perciben buenos niveles de autoeficacia en el trabajo y en aquellos que trabajan en empresas que cumplen sus promesas y ofrecen compensaciones equitativas para las contribuciones obtenidas de sus trabajadores.

Finalmente, la variabilidad en la **ambigüedad de rol** se predice en un 30,6%. Esa ambigüedad tiende a ser mayor para quienes viven en domicilio propio y tiende a reducirse en aquellos jóvenes que presentan niveles elevados de autoeficacia y de implicación en el trabajo, y los que trabajan en empresas que cumplen las promesas realizadas.

## Síntesis y conclusiones

Las experiencias de estrés laboral son fenómenos multi-causados que pueden venir producidos por factores personales y sociales de los trabajadores y también por las relaciones que establecen con sus empresas, las características del propio trabajo y la forma en que responden a él. Además, esos antecedentes presentan un papel más o menos importante en función de la fuente de estrés de que se trata. Vamos a sintetizar aquí el papel de las diferentes variables en función de la experiencia de estrés considerada.

Atendiendo a las **variables demográficas**, la edad (con signo negativo) y los estudios universitarios (con signo positivo) predicen la inseguridad laboral, mientras que las experiencias de estrés de rol son consistentemente mayores para los que viven en domicilio propio. Además los más mayores tienden a experimentar más sobrecarga de rol y los que tienen estudios universitarios



más conflicto de rol. Como se ve, algunas condiciones personales o sociales se muestran significativamente relacionadas con el estrés laboral.

Las características personales que pueden representar un recurso útil en las experiencias de estrés (empleabilidad, auto-eficacia e iniciativa personal) muestran de forma consistente que las creencias de autoeficacia reducen las experiencias de estrés laboral. Por otra parte, la empleabilidad juega un papel diferente en función de la experiencia de estrés de que se trata: reduce las experiencias de inseguridad, pero incrementa las de sobrecarga y conflicto de rol. Por otra parte, la iniciativa personal incrementa la sobrecarga de rol. Estos resultados llevan a plantearse si las personas con más iniciativa reciben más demandas de trabajo y más complejas, y quizás esto contribuya a incrementar su empleabilidad.

La flexibilidad contractual también juega un papel diferente en las distintas experiencias de estrés. Un contrato permanente contribuye a reducir las experiencias de inseguridad laboral y las de ambigüedad de rol pero incrementa la sobrecarga de rol. Estos resultados sugieren que las empresas tienden a plantear mayores demandas a los trabajadores permanentes.

Las relaciones que la empresa tiene con el trabajador pueden ser una fuente importante de estrés o por el contrario un reductor del mismo. El cumplimiento de las promesas realizadas por parte de la empresa y las compensaciones equitativas en relación con las contribuciones realizadas se relacionan de forma consistente con niveles menores de estrés laboral, prácticamente en todas las manifestaciones consideradas. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de una adecuada gestión del contrato psicológico en sus componentes de cumplimiento de las promesas, y de la equidad.

Los desajustes entre la cualificación del joven y la requerida por el puesto de trabajo también juegan un papel significativo en el caso de la inseguridad laboral y de la sobrecarga de rol. La sobrecualificación se relaciona positivamente con la inseguridad laboral (un trabajo poco cualificado para la preparación del joven no le proporciona seguridad) y también con la sobrecarga de rol (exceso de demandas en tareas poco interesantes y variadas). Por otra parte, la infracualificación también se relaciona positivamente con la sobrecarga de rol, aunque en este caso, esa sobrecarga sea por demandas para las que éste no está suficientemente preparado.

Finalmente, la implicación en el trabajo muestra relaciones consistentes con las experiencias de rol aunque su sentido varía de unas a otras. Alta implicación va asociada con menos inseguridad laboral y menos ambigüedad de rol pero también lo está con mas sobrecarga de rol.

Todos estos resultados permiten concluir que las experiencias de estrés de los jóvenes en el trabajo no solo dependen de las propias características del puesto y del grado de implicación que muestran en él. En ellas, juegan un papel muy importante la forma en que se perciben las relaciones con la empresa (si esta cumple o no sus promesas y es equitativa) y el tipo de contrato (permanente o temporal). Esas experiencias de estrés están también en función de los recursos personales del joven (autoeficacia e iniciativa personal) y de su empleabilidad. Por último, ciertas características demográficas, en especial vivir en domicilio propio, son elementos que contribuyen a predecir los niveles de estrés laboral. La prevención de ese estrés, habrá de tomar en consideración estos resultados, teniendo en cuenta que sus antecedentes se extienden más allá de las propias características del puesto de trabajo.





## Factores explicativos de la accidentalidad en jóvenes: Un análisis de la investigación

Cualquier persona puede sufrir un accidente, pero la población más joven es la que corre el mayor riesgo. El presente trabajo es una revisión de los estudios sobre las facetas explicativas de los accidentes laborales y de tráfico prestando una especial atención a la incidencia de los factores personales sobre la accidentabilidad en jóvenes. Diversas investigaciones apoyan el papel de las características personales (variables sociodemográficas y de personalidad, percepciones, actitudes, creencias, etc.) como causantes de la ocurrencia de accidentes, asignándoles porcentajes de varianza explicada bastante elevados. Con esta revisión pretendemos determinar los factores explicativos de la accidentabilidad en jóvenes. El artículo finaliza con algunas propuestas de actuación.

**Palabras clave:** Jóvenes, edad, variables personales, accidentes laborales, accidentes de tráfico.

### Introducción

En nuestra sociedad, el trabajo permite el acceso a diferentes recursos (como salario, actividad física y mental, contacto social, etc.) que favorecen el estado de salud general, pero también somete a estresores que pueden causar daños de diferente magnitud (accidentes y enfermedades laborales, *burnout*, etc.). Nuestro país aprobó una normativa cuyo objetivo promover la salud laboral, sin embargo, desgraciadamente todavía tenemos cifras de siniestralidad laboral más altas que las del resto de países de nuestro contexto (INSHT, 2000). Por tanto, la seguridad necesita convertirse en una prioridad y los métodos usados para prevenir accidentes necesitan ser eficaces, sobre todo en la población más joven activa, ya que presenta cifras de accidentabilidad especialmente elevadas, ya sea en accidentes de tráfico o laborales.

Los accidentes son la principal causa de muerte e incapacidad entre los trabajadores jóvenes en USA (Castillo, Landen y Layne, 1994). De acuerdo con el National Research Council (NRC, 1998), cada año decenas de miles de jóvenes son atendidos en los departamentos de urgencias de los hospitales por accidentes relacionados con el trabajo.

Según la IV Encuesta Europea sobre las Condiciones Laborales (2006) los riesgos profesionales no se distribuyen de forma homogénea entre la población activa, ya que hay categorías de trabajadores más expuestos, como los trabajadores jóvenes, trabajadores con empleos precarios, trabajadores de más edad y trabajadores emigrantes.

En relación a los accidentes de tráfico, en España, el Instituto de Tráfico y Seguridad Vial (INTRAS) y Línea Directa Aseguradora en el 2004, 8.242 adolescentes se han visto implicados en un accidente. Concretamente, el

porcentaje de fallecidos de 17 años (44%) es casi cuatro veces superior al de 14 años (11%). La mayoría sufren accidentes en ciclomotor (64%) y en ciudad (2 de cada 3 resultan heridos en accidentes urbanos) y son los que menos utilizan los dispositivos de seguridad en el momento del accidente (el 40% no usa cinturón y el 23% no lleva casco).

Aunque, según la DGT, en los últimos años se está produciendo una reducción en torno al 10% tanto de muertos (9,2%) como de heridos graves (11,7%), las cifras todavía son alarmantes, ya que los accidentes de tráfico, provocan además de pérdidas irreparables de vidas humanas, lesiones (a veces irreversibles), y sufrimiento, unos 14.500 millones de euros en pérdidas de producción por absentismo laboral, atención médica, etc. (Aparicio, 2002).

Muchos de estos accidentes de tráfico son accidentes *in itinere*, es decir, han ocurrido en el trayecto de ida y vuelta desde el trabajo hasta casa y en cumplimiento de los objetivos del trabajo (OIT, 1996), por lo que también se trataría de accidentes laborales. A este respecto, en España, según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2004 se produjeron un total de 84.020 accidentes *in itinere*, de los cuales 80.947 fueron de carácter leve, 2.582 graves y 491 mortales. Pérez, Lucas, Dasi y Quiamzade (2002) observan como siguen siendo altas por más que se mejore la ingeniería de la circulación (autopistas, señalización, etc.), ya que parece que los conductores se adaptan rápidamente a estos cambios, lo que Wilde (1988) ha denominado *homeostasis* del riesgo. Así, los accidentes con vehículos de motor son una de las principales causas de muerte en el lugar de trabajo. De acuerdo con el Census of Fatal Occupational Injuries (CFOI), en USA alrededor de cuatro trabajadores mueren al día por este tipo de accidentes.

Pero aunque todos corremos el riesgo de sufrir un accidente, ya sea de tráfico o laboral, el riesgo no es el mismo para todos. Ya que el factor humano es clave en los accidentes y, concretamente, como se ha señalado, la edad es un factor estrechamente relacionado con la probabilidad de sufrir un accidente y también con las consecuencias derivadas del mismo.

Desde principios del siglo pasado, el estudio de las diferencias individuales entre las personas dañadas e ilesas en accidentes ha sido uno de los objetivos principales de la investigación. Desde el enfoque de las *diferencias individuales*, los factores humanos se han estudiado en relación a la hipótesis de la *propensión a los accidentes*, que enfatiza la existencia de un determinado patrón de personalidad más propenso a sufrir accidentes (McCormick e Ilgen, 1985). En nuestro contexto también se ha observado esta tendencia en correlaciones entre diferentes tipos de accidentes (Bardera, Osca y González-Camino, 2002). La idea de que algunas personas tienen una especial predisposición a estar implicadas en accidentes es extensa, sin embargo, es difícil encontrar evidencia empírica que la apoye (Grayson y Maycock, 1988). En muy pocos casos hay información sobre los accidentados antes de que ocurra el accidente (Harrington, 1972) y cuando existe, es de carácter general, por lo que resulta difícil utilizarla para la prevención (Harano, Peck y McBride, 1975; Beirness y Simpson, 1988). También es difícil atribuir la causa de *mayor propensión* sólo a factores personales. No obstante, el estudio de las variables personales implicadas en los accidentes ha avanzado en los últimos años a pesar de los problemas metodológicos.

Diferentes estudios atribuyen un gran peso al factor humano en la génesis de los accidentes. Loafman (1996) señala que el 94% de los accidentes y de enfermedades profesionales tiene causas relacionadas con las conductas de

las personas y la investigación sobre accidentes de tráfico indica que los factores humanos representan el 90% de los accidentes (Lewin, 1982). Sin embargo, también se ha señalado que, aludir al factor humano puede ser un *cajón de sastre* que, más que avanzar en el conocimiento de los elementos implicados en los accidentes, lleve a errores apriorísticos.

En este artículo pasamos revista a las diferentes líneas de investigación sobre el tema, aunque como se podrá apreciar a lo largo del artículo, los estudios que se han centrado en la población más joven todavía son escasos. Comenzamos por analizar aquellos que se ocupan de las variables sociodemográficas, seguimos con las de personalidad, continuamos con variables cognoscitivas y finalmente revisamos los estudios sobre las condiciones de trabajo, abordando con más detalle algunos de los modelos que, desde la Psicología de las Organizaciones, pretenden integrar tanto variables personales como psicosociales en la explicación de la accidentabilidad.

## VARIABLES IMPLICADAS EN LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES

### VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

En relación a las variables sociodemográficas, Cellier, Eyrolle y Bertrand (1995) observan que la edad y la experiencia profesional se relacionan con la frecuencia y la gravedad de los accidentes y que, los índices más altos en estos dos aspectos se dan, sobre todo, en los sujetos más jóvenes y más mayores y en aquellos con una menor experiencia profesional. A su vez, Frone (1998) manifiesta que los predictores más significativos de lesiones laborales entre adolescentes son el ser hombre, la ausencia de contrato de trabajo, la elevada exposición a peligros físicos, las cargas de trabajo excesivas, el malestar físico y el consumo de sustancias.

En nuestro país, Sánchez y Quiroga (2005), en un estudio longitudinal que va de 1997 a 2002, revelan que el 40% de la muestra concentra un alto porcentaje de accidentes de tráfico, ya sean de carácter leve o severo, apoyando la *hipótesis de la propensión a los accidentes*, siendo superior el porcentaje de hombres que el de mujeres (66.6% frente al 33.3%). Los datos también muestran cómo el nivel educativo se relaciona con los accidentes más graves, siendo aquellas personas con los niveles más bajos, los más afectados.

Hijar, Carrillo y Flores (2000) encuentran que los principales factores de riesgo asociados a la ocurrencia de accidentes de tráfico son: ser menor de veinticinco años, consumidor de alcohol, viajar con frecuencia, ir conduciendo al centro de trabajo (*accidente in itinere*), en día de la semana laborable y con condiciones atmosféricas adversas. En la misma línea, Vorko-Jovic, Kern y Biloglav (2006) desarrollan un estudio longitudinal entre el año 1999 y el 2000 en función de los informes sobre colisiones de tráfico, teniendo en cuenta múltiples variables tanto personales como técnicas y medioambientales. Y observan un mayor riesgo de accidentes de tráfico fatales en vías interurbanas, durante las horas de noche (0 y 6 horas), con mala visibilidad (noche, amanecer, anochecer), en fin de semana (viernes, sábado y domingo), en conductores masculinos que no llevaban el cinturón de seguridad y con exceso de velocidad. También encuentran un riesgo más alto para accidentes leves en los conductores más jóvenes (menores de treinta años), en carreteras urbanas, así como en vías interurbanas.

Como se ha adelantado, la investigación, ha puesto de manifiesto que los hombres sufren más accidentes que las mujeres, ya sea en el ámbito laboral o

no (Byrnes, Millar y Schafer, 1999; Frone, 1998). Según INTRAS y Línea Directa Aseguradora (2004) la tasa de fallecidos jóvenes es diferente también en función de la edad y del sexo. En relación a los accidentes de tráfico, más del 70% de las víctimas son varones, y concretamente el grupo de hombres entre los 18 y los 21 años es el que representa la mortalidad más elevada. Sus principales infracciones son los adelantamientos y la invasión del carril contrario, pero además también exceden los límites de velocidad dos veces más que los adultos y casi cuatro veces más que los mayores de 65 años. Además, los adolescentes varones se ven implicados en accidentes como conductores de ciclomotor y las mujeres se accidentan más como pasajeras.

Esta tendencia se observa también en el ámbito laboral, entre los jóvenes trabajadores del ámbito de la agricultura, Hard y cols. (1999) informan que los hombres tienen un porcentaje de 5 sobre 11 más accidentes fatales que las mujeres. A su vez, el National Agricultural Statistics Surveillance informa que los hombres jóvenes tienen cuatro veces más accidentes no fatales que las mujeres (NASS, 1999). Además aquí, puede influir que, los hombres suelen realizar tareas de mayor riesgo que las mujeres, en línea con la diferenciación de trabajos entre sexos.

### **Variables de personalidad**

En una revisión realizada por Hansen (2005) sobre la investigación que relaciona los factores de personalidad con los accidentes laborales y de tráfico se observa que determinados rasgos de personalidad como la extroversión, el *locus de control*, la impulsividad, la agresión, el desajuste social y algunos aspectos de la neurosis se relacionan significativamente con la ocurrencia de accidentes.

Según Evans, Palsane y Carrere (1987) la *personalidad tipo A*, caracterizada por elevados niveles de hostilidad, impaciencia, irritabilidad, competitividad, urgencia temporal, agresividad, esfuerzo por el logro y alta necesidad de control se ha relacionado con los accidentes.

Otra de las variables más estudiadas es el *locus de control* hacia la seguridad (Jones y Wuebker, 1993) que, junto con las percepciones de causalidad son claves para determinar el comportamiento de las personas. Así, ante un accidente de trabajo, las atribuciones que hagan los distintos participantes (trabajadores, supervisores y directivos), van a tener un gran peso en la determinación de su futura conducta hacia la seguridad (Melià, Chisvert y Pardo, 2001). Por otro lado, Salminen (1992) en su estudio sobre las atribuciones de los accidentados, los compañeros de trabajo y los capataces, observa que las víctimas tienden a utilizar atribuciones externas, mientras que los capataces y los compañeros de trabajo atribuyen los accidentes a los factores internos de la persona.

En España en 1988, la Dirección General de Tráfico diseñó una investigación longitudinal entre 1988 y 1994 (Sánchez, 1994; Quiroga, 1994) para obtener una caracterización psicológica y social de los futuros conductores (antes de estudiar el carné). Los resultados demostraron diferentes estilos de conducción. Las principales diferencias se relacionaron con el género y las variables de personalidad de los conductores ya antes de comenzar a conducir. Los hombres tenían más accidentes, incidentes, sanciones y lo que estaba relacionado con un *estilo de pensamiento más pasivo y respuestas de independencia más bajas*.

Posteriormente, Sánchez y Quiroga (2005) diferencian dos perfiles de personalidad/cognoscitivos y de conducción. El primero está formado por conductores con una elevada inteligencia práctica, que cometen pocos errores de coordinación viso-motora y, en caso de cometerlos, los corrigen rápidamente. El segundo se corresponde con conductores con una inteligencia práctica inferior, que poseen una peor coordinación viso-manual y una peor ejecución perceptivo-motora y son los que suelen tener los accidentes más graves.

Elander y cols. (1993) resumen la investigación sobre la influencia de la personalidad en cuatro partes. En primer lugar, distinguen entre estilos de conducir y destrezas, encontrando que el estilo de conducir predice mejor los accidentes ya que se asocia con características como el *patrón de comportamiento tipo A* y las actitudes antisociales. En segundo lugar, sugieren la interacción entre factores de personalidad estables y otros eventos de carácter transitorio (p. ej. acontecimientos estresantes, beber antes de conducir, fatiga) que juegan un papel crítico en los accidentes. En tercer lugar, identifican ciertas destrezas (p. ej. el tiempo de reacción y el desvío de la atención), habilidades cognitivas y factores de personalidad que se sitúan en el contexto distal de las causas de los accidentes de tráfico. En último lugar, se considera la existencia de relaciones (tanto directas como mediadas) entre las variables de personalidad y los accidentes. En función de estas anotaciones, Sümer (2003) propone un modelo contextual general que implica tanto las variables del contexto próximo como las del distal (figura 1). Aunque, pone a prueba una versión reducida (figura 2), con tres variables del contexto distal (los síntomas psicológicos, la búsqueda de sensaciones y la agresividad) y otras tres del contexto próximo (los hábitos de beber, los comportamientos aberrantes del conductor y la velocidad). Los resultados indican que las variables del contexto distal, es decir, los síntomas psicológicos, la búsqueda de sensaciones y la agresividad predicen significativamente y con coeficientes relativamente altos, al menos una de las variables del contexto próximo como los hábitos de beber, los comportamientos aberrantes del conductor o la velocidad. Además, mientras que los comportamientos aberrantes del conductor producen un efecto directo sobre el número de accidentes, los síntomas psicológicos producen un efecto indirecto, mediado por los comportamientos del conductor.

Figura 1. **Modelo teórico contextual de accidentabilidad (Sümer, 2003)**

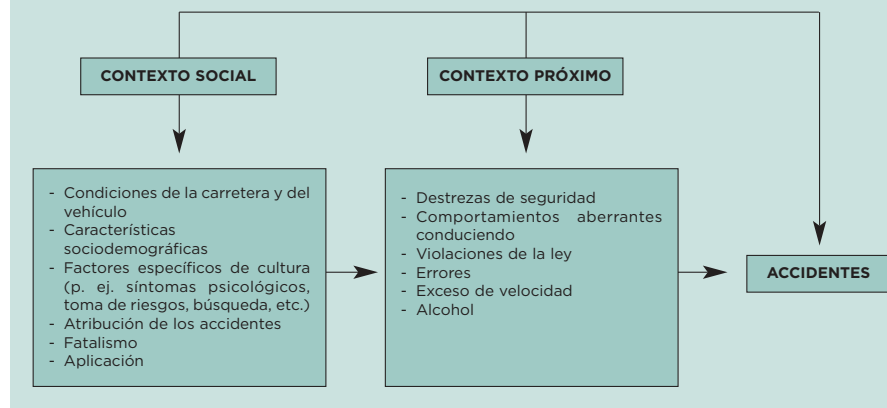
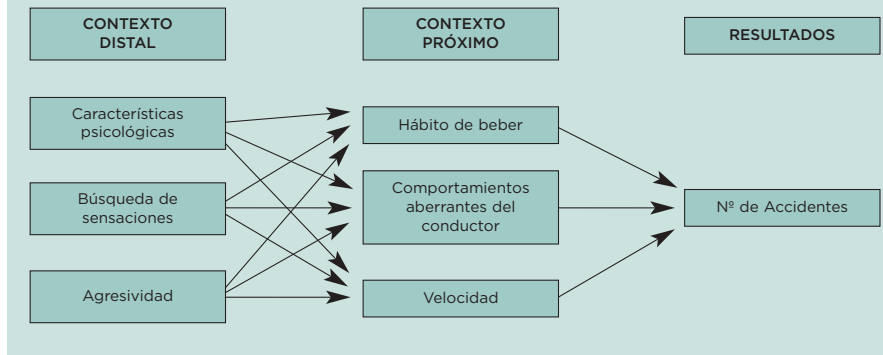




Figura 2. **Modelo contextual de accidentabilidad puesto a prueba (Sümer, 2003)**



### Cogniciones sobre seguridad

En la investigación sobre percepción de riesgo y accidentabilidad en jóvenes domina la idea de que el comportamiento está mayormente determinado por cómo las personas perciben y procesan la información (p. ej. los componentes cognoscitivos o creencias basadas en la percepción de riesgo).

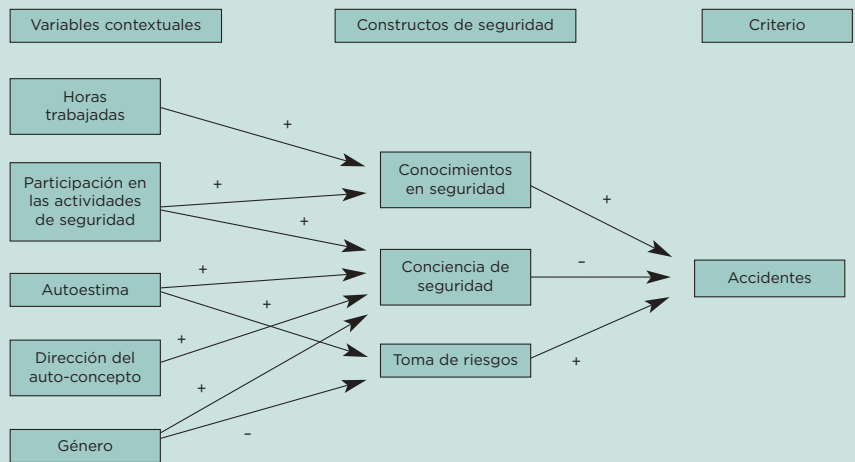
Desde la Psicología Cognitiva, Smith y Beringer (1987) han desarrollado un modelo teórico secuencial con el que tratan de desgranar los mecanismos cognitivo-motores implicados en los accidentes (figura 3). Según estos autores, cuando un sujeto se ve expuesto a una situación de riesgo, el primer factor a tener en cuenta para que no ocurra un accidente es la percepción del riesgo que entraña la situación (nivel sensorial). Si se ha percibido, el paso siguiente, es la evaluación cognitiva de la situación y la reflexión acerca del tipo de peligro, su magnitud, etc. (nivel de procesamiento de información), lo que llevaría a la decisión de evitar ese peligro (nivel actitudinal y conductual). Tomada la decisión la ocurrencia del accidente va a depender de la habilidad o capacidad de la persona para llevar a cabo la conducta que le permita evitarlo (nivel motor). Si se actúa correctamente sobre esta sucesión de causas, el accidente se puede evitar, sin embargo, si se falla en alguna de las fases es probable que se desencadene el accidente.

Figura 3. **Modelo secuencial de la producción de un accidente (Smith y Beringer, 1987)**



En relación a las percepciones de riesgo, Westaby y Lee (2003) examinan, en un estudio longitudinal, el papel de las cogniciones de seguridad sobre los accidentes en jóvenes y sus potenciales riesgos. En particular, estudian las relaciones entre tres tipos sobre las cogniciones de seguridad (la conciencia de seguridad, la toma de riesgos y los conocimientos sobre seguridad) y los accidentes. Esperan que estas tres variables medien la relación de los efectos de las horas trabajadas, la participación en las actividades de seguridad, la autoestima, la dirección del auto-concepto y el género, sobre los accidentes.

Figura 4. **Modelo longitudinal de accidentabilidad (Westaby y Lee, 2003)**



(NOTA: Los signos muestran la dirección de las relaciones establecidas tanto para T1 como para T2.)

Como se puede comprobar en la figura 4, la conciencia de seguridad y asumir riesgos son los predictores más fuertes de los accidentes laborales tanto en la primera recogida de datos como en la segunda. Según lo planteado por los autores, la participación en actividades de promoción de la seguridad se asocia positivamente con la conciencia de seguridad y las horas trabajadas con los conocimientos de seguridad.

Además, los conocimientos en seguridad, la conciencia de seguridad y asumir riesgos se relacionan significativamente con los accidentes tanto en el primer tiempo como en el segundo. Finalmente, la ocurrencia de accidentes en el primer tiempo predice los accidentes en el segundo lo que estaría en línea con la *hipótesis de propensión a los accidentes* (McCormick e Ilgen, 1985).

En relación a la percepción de riesgo de accidente en adolescentes, Deery (1999) concluye que los conductores jóvenes novatos, en determinadas situaciones, se caracterizan por percibir niveles relativamente bajos de riesgo comparados con otros grupos. En la misma línea, Brown y Groeger (1988) plantean que, la causa de la mayor accidentabilidad en jóvenes se debe a que conducen a velocidades inapropiadas, ya que subestiman la posibilidad de determinados riesgos. A este respecto, también se encuentran diferencias de género, Sivak, Soler, Tränkle y Spanghol (1989) y DeJoy (1992) observan

que, generalmente, los hombres perciben menos riesgos conduciendo que las mujeres.

Se ha planteado que, los conductores jóvenes no perciben los riesgos del tráfico de una forma holística (Milech, Glencross y Hartley, 1989; Deery, 1999) y tienden a concentrarse sobre determinados peligros más que sobre el riesgo que implica realizar algunas maniobras (Groeger y Capman, 1996). También detectan los riesgos más lentamente y fallan al descubrir algunos riesgos frecuentes (McKenna y Crick, 1997). Glik, Kronenfeld, Jackson y Zhang (1999) encuentran que los jóvenes varones, al compararse con otros grupos, perciben menos riesgo de sufrir accidentes.

En la misma línea y, en relación con el *optimismo ilusorio* (entendido como sesgo o error en la percepción de riesgo que consiste en la tendencia a ver nuestro futuro más positivo que el de las personas semejantes a nosotros, Weinstein, 1980), Gregersen (1996) encuentra que los conductores jóvenes tienden a sobreestimar sus destrezas conduciendo, lo que aumenta su riesgo de accidentes.

La gran mayoría de los estudios sobre percepción de riesgo en jóvenes conductores concluyen que la percepción de peligros, así como el *optimismo ilusorio* sobre las destrezas conduciendo son el núcleo de los factores causales de los accidentes de tráfico (Brown y Groeger; 1988; Deery, 1999; Gregersen, 1996).

### Condiciones de trabajo

Recientemente desde la perspectiva de la Psicología de las Organizaciones se han comenzado a estudiar una gran variedad de procesos organizacionales, por ejemplo, las condiciones del lugar de trabajo, la retribución monetaria (Reason, 1995, 1997), la carga de trabajo, el mantenimiento de la empresa, la presión temporal, la fatiga, la baja moral, los conflictos (Reason, 1995), etc. que, cuando se combinan con otros factores pueden provocar un accidente.

En general, los trabajadores cuyas condiciones del puesto de trabajo son deficientes, ya sean los factores de ambiente físico, de diseño del puesto o de carga física o mental, señalan estas causas como riesgos de los accidentes de forma mucho más frecuente que los trabajadores que no sufren estas deficiencias (INSHT, 2003).

Las tasas de accidentabilidad laboral pueden deberse a diferentes condiciones de trabajo negativas. Por ejemplo, la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (2003) pone de manifiesto que son precisamente los jóvenes de 18 a 24 años, uno de los grupos que nunca puede elegir o modificar distintos aspectos de su trabajo como el orden (33,2%), el método (41,6%), el ritmo (34,4%) o las pausas (39,5%). Además, el 26,1% de las personas entre 25 y 34 años suelen prolongar su jornada laboral sin compensación económica, lo que, además de ser una discriminación, hace que estén más tiempo expuestos a los riesgos de su trabajo. También se observa que, cuando se le pregunta a qué factores atribuyen los accidentes, las causas más nombradas por los trabajadores con antecedentes de accidente de trabajo, son: los *esfuerzos o posturas forzadas* (27,4%), las *causas relacionadas con el tráfico* (10%), que *el trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas* (8,5%) y un *ritmo elevado de trabajo* (7,5%).

Por otro lado, la literatura sobre jóvenes y seguridad laboral, como el estudio de Knight, Castillo y Layne (1995) con adolescentes accidentados de 14 a 16 años muestra que, alrededor de la mitad no ha recibido formación en seguridad y que el 19% trabajaba en puestos considerados peligrosos o prohibidos para su edad. Otro estudio con adolescentes de Carolina del Norte reveló que un tercio de éstos recibía un salario antes de los 14 años y que, más de la mitad habían sufrido al menos una lesión mientras trabajaban (Dunn, Runyan y Cohen, 1998).

En relación con estos resultados, Donald y Young (1996) afirman que la cultura, el clima y las actitudes desempeñan un papel activo en los accidentes laborales. Oliver, Cheine, Tomás y Cox (2002) encuentran que el ambiente social del lugar de trabajo es un componente de la cultura de seguridad que ha recibido cierta atención en relación a lesiones y accidentes. Asimismo, Ho (2005) sugiere que las percepciones de los empleados sobre el sistema de seguridad de su organización se relacionan con la accidentalidad.

El trabajo por turnos se presenta como uno de los riesgos laborales más sobresalientes y, especialmente hacerlo en el turno de noche porque reduce el tiempo dedicado a dormir (p. ej. Folkarf y Barton, 1993), lo que a su vez se relaciona con un incremento del sueño (p. ej. Kecklund, Akerstedt, Lowden y Von Heidenberg, 1994), una reducción del estado de alerta (Van Dijk, Caekebeke y Jennekens-Schinkel, 1992) y, como consecuencia, un aumento del riesgo de sufrir accidentes o incidentes laborales (p. ej. Lauridsen y Tonnesen, 1990; Laundry y Lees, 1991; Gold, Rogacz y Bock, 1992).

Uno de los factores más estudiados es la fatiga, se ha observado que la fatiga provoca: irritabilidad, ansiedad, impaciencia y depresión, dificultades de reacción, de memoria, de adaptación a nuevas situaciones y falta de atención y concentración en las tareas. Numerosos estudios muestran una relación directa entre la falta de descanso nocturno y el incremento de accidentes. Por ejemplo, Summala y Mikkola (1994) estudian la influencia de la fatiga sobre los accidentes de tráfico finlandeses en los que, al menos ha resultado una persona muerta y observan que, en conductores jóvenes, la fatiga y el quedarse dormidos al volante se relaciona con los accidentes fatales, aunque la proporción de accidentes relacionados con la fatiga es más o menos constante entre los diferentes grupos de edad analizados. También se aprecian algunas variaciones en relación a la hora del accidente, ya que la mayoría de los conductores entre 18 y 20 años ha tenido el accidente entre la medianoche y las seis de la mañana.

## Discusión y conclusiones

La revisión bibliográfica realizada hasta aquí sobre jóvenes y accidentabilidad, ya sea de tráfico o laboral, muestra algunos resultados reveladores. Destacar que, de los estudios revisados, la mayoría no se refieren o especifican el caso de los trabajadores jóvenes o adolescentes. Sin embargo, si atendemos a las cifras analizadas son un importante grupo de riesgo, tanto en accidentes de tráfico (Karpf y Williams, 1984; Tränkle, Gelau y Metker, 1990) como laborales (Reason, Manstead, Stradling, Baxter y Campbell, 1990).

La revisión de las variables sociodemográficas en los dos ámbitos muestra que, las personas accidentadas responden a un determinado perfil,

principalmente son jóvenes y varones. Los hombres sufren más accidentes que las mujeres, ya sea en el ámbito laboral o no (Byrnes y cols., 1999; Frone, 1998). En el caso de los accidentes laborales, además de tratarse de jóvenes varones, tienen una menor experiencia profesional (Cellier y cols., 1995) y no han recibido formación en seguridad. En el caso de los accidentes de tráfico sobre los que hay más investigación, los estudios arrojan algunos determinantes. Las características de los accidentados son: ser joven, varón, consumidor de alcohol, viajar con frecuencia, desplazarse conduciendo al trabajo, en día laborable y con condiciones atmosféricas adversas (Híjar y cols., 2000).

También, se han identificado algunas variables de personalidad que predisponen a sufrir más accidentes como el *locus de control* hacia la seguridad (Jones y Wuebker, 1993), la búsqueda de sensaciones, las tendencias agresivas (Beirness, 1993; Elander y cols., 1993; Lawton y Parker, 1998; Sümer, 2003), la extroversión, la impulsividad, el desajuste social (Hansen, 2005) o el *patrón de conducta tipo A* (Evans y cols., 1987).

En relación a las cogniciones de seguridad, también se aprecian diferencias de género. Los hombres asumen más riesgos que las mujeres (Cohen, Dearnaley y Hansel, 1955) y, generalmente, los perciben como de menor gravedad (DeJoy, 1992; Sivak y cols., 1989). En general, los jóvenes se caracterizan por percibir niveles relativamente bajos de riesgo (Deery, 1999), subestiman la posibilidad de determinados riesgos (Brown y Groeger, 1988), no los perciben de una forma holística (Deery, 1999; Milech y cols., 1989), los detectan más lentamente (McKenna y Crick, 1997) y tienden a sobreestimar sus destrezas (Gregersen, 1996). De hecho, los accidentados señalan como primera causa de los accidentes el *exceso de confianza y costumbre* (INSHT, 2003).

Esto puede explicar algunas de las infracciones que cometen y que suelen ser causa de accidente. Concretamente, las principales infracciones de los jóvenes son los adelantamientos, la invasión del carril contrario y el exceso de los límites de velocidad. Además, los adolescentes son los que menos utilizan el cinturón o el casco de seguridad (INTRAS y Línea Directa Aseguradora, 2004).

En resumen, los estudios muestran que los jóvenes subestiman los peligros, siendo esta una de las principales causas de las elevadas cifras de siniestralidad. La accidentabilidad en jóvenes se debe, sobre todo, a sus actitudes hacia la seguridad, su comportamiento está determinado, mayormente, por cómo perciben y procesan la información y a estilos de conducción. Aunque, por lo general, el problema es que el accidentado probablemente no ha percibido la gravedad, de ahí su conducta. En primer lugar, sería interesante que, se fomentase y se inculcase, ya desde la escuela, una mayor cultura de seguridad para alertar de los daños y consecuencias de los accidentes. Dada la influencia de las variables sociodemográficas y de personalidad habría que identificar aquellos colectivos más susceptibles para diseñar programas de intervención más ajustados y eficaces. Desde las autoescuelas, podría identificarse los factores de riesgo que se han señalado para poder seleccionar a aquellos futuros conductores que necesitan una formación adicional. También, desde la Administración, se debería prestar atención a estos factores para diseñar, tanto sus campañas de publicidad como sus estrategias para la reducción de la accidentabilidad (p. ej. el actual carné por puntos).

Respecto a las condiciones laborales, muchos jóvenes trabajan en puestos de trabajo peligrosos (Knight y cols., 1995), con una elevada exposición a peligros físicos, cargas de trabajo excesivas, malestar físico y consumo de sustancias (Frone, 1998), a esto habría que añadir que este colectivo es uno de los que más sufre la precariedad laboral. El informe NRC's del Comité on Health and Safety implications of Child Labor (1998) concluye que *“muchos niños y adolescentes forman parte de la fuerza de trabajo de USA e indudablemente continuarán haciéndolo, pero el tema no es si pueden trabajar, sino en qué circunstancias perniciosas para su salud lo hacen, cómo podemos evitarlas y cómo puede resultar más beneficioso”* (p. 5).

En una revisión sistemática sobre veinticinco intervenciones diferentes de seguridad se observa que, una mínima formación en seguridad da lugar a una reducción de los accidentes (DeRoo y Rautiainen, 2000) e incidentes laborales (Goldenhar, Williams y Swanson, 2003). Por tanto, se debería formar, tanto a empleados como a supervisores, procurando cambiar las actitudes inadecuadas y proporcionando estrategias de actuación encaminadas al fomento de la salud y mejora de la calidad de vida laboral.

Respecto a los accidentes laborales, habría que adaptar las propuestas anteriores y además adoptar algunas específicas. Se ha comprobado la relevancia de que, las organizaciones fomenten una adecuada cultura de la seguridad, es decir, creen un ambiente donde los trabajadores, y especialmente los jóvenes, sean conscientes de los riesgos a los que están expuestos en sus puestos de trabajo (Ostrom, Wilhelmsen y Daplan, 1993), evitando emprender acciones arriesgadas. Por ello, la cultura de seguridad puede ser considerada como una importante herramienta de gestión que permite controlar las creencias, actitudes y comportamientos hacia la seguridad de la fuerza de trabajo (Back y Woolfson, 1999).

Reason (1997) sugiere que la forma de actuar es, ser muy claro sobre los límites y justo en los procedimientos a aplicar. Más que una cuestión de imponer reglas y procedimientos, él cree que la cultura está más relacionada con la creación de una forma de pensar que impulse al sistema en su conjunto a lograr la máxima seguridad, independientemente de la personalidad de los individuos y de los intereses económicos. Así, el principal componente de una cultura de la seguridad es la información como la mejor forma de sostener el sistema (recogiendo, analizando y distribuyendo la información sobre el tema).

Para terminar, dados los resultados encontrados, en futuros programas de intervención se debería prestar una mayor atención a este colectivo, centrándose, principalmente en controlar aquellas variables sociodemográficas (edad, sexo, formación, etc.), cognitivas (percepción de riesgos, toma de riesgos, etc.), de personalidad (*personalidad tipo A*, búsqueda de sensaciones, agresividad, impulsividad, etc.) y condiciones laborales (exposición y protección de riesgos, demandas laborales, etc.) y de tráfico (infracciones, condiciones del vehículo, de la carretera, atmosféricas, etc.) que la investigación ha identificado como determinantes en la ocurrencia de accidentes.

### **Recomendaciones para futuras investigaciones**

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos, es fundamental profundizar en el estudio de las condiciones de seguridad y salud, en el

trabajo y en la carretera, de la población joven y, en aquellos aspectos que pueden influir en las tasas de accidentabilidad. Porque todavía faltan estudios que integren las diferentes perspectivas desde las que se ha abordado su estudio, generalmente fragmentadas e incompletas. Hay que tener en cuenta que un accidente es un fenómeno policausal e identificar relaciones claras resulta en muchas ocasiones complicado. Por lo que, hace falta desarrollar estudios en los que se tenga en cuenta los diferentes aspectos (personalidad, actitudes hacia la seguridad, creencias, etc.) que pueden estar relacionadas con los accidentes.

Desde un punto de vista metodológico, sería interesante introducir algunas mejoras en las investigaciones. En concreto, sería recomendable la inclusión de medidas de carácter objetivo que permitan ejercer un mejor control sobre los resultados obtenidos hasta ahora, ya que muchos estudios se elaboran a partir de autoinformes (Hatakka, Keskinen, Katila y Laapotti, 1996).

Finalmente, se ha señalado en distintas publicaciones la inconsistencia y los problemas existentes generalizados en la investigación de esta materia (Grindle, Dickinson y Boettcher, 2000) y la necesidad de llevar a cabo estudios longitudinales apropiados (Furnham, 1995) que permitan atender a su dimensión temporal. Este tipo de estudios cobra relevancia ya que, muy pocas investigaciones longitudinales han examinado los factores psicológicos implicados en los accidentes en jóvenes (p. ej. Gibbons y Gerrard, 1995). De esta forma, Van Der Pligt (1995) aconseja aplicar diseños prospectivos si se quiere averiguar el orden causal de las variables relacionadas con los accidentes. De esta forma, los estudios prospectivos y longitudinales destacan como la alternativa más útil para estudiar este tipo de relaciones y arrojar luz sobre el tema.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio, F.** (2002). Una "factura" de 14.500 millones de Euros. *Elmundomotor.com*
- Back, M. y Woolfson, C.** (1999). Safety Culture: a Concept Too Many?. *The Safety & Health Practitioner*, January, 14-16.
- Bardera, P., Osca, A. y González-Camino, G.** (2002). Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono, el absentismo y la accidentabilidad. *Ansiedad y estrés*, 8, 2-3, 275-284.
- Beirness, D.J.** (1993). Do we really drive as we live? The role of personality factors in road crashes. *Alcohol, Drugs and Driving*, 9, 129-143.
- Beirness, D.J. y Simpson H.M.** (1988). Lifestyle correlates of risky driving and accident involvement among youth. *Alcohol, Drugs and Driving*, 4, 193-204.
- Brown, I.D. y Groeger, J.A.** (1988). Risk perception and decision taking during the transition between novice and experienced driver status. *Ergonomics*, 31, 4, 585-597.
- Byrnes, J., Miller, D. y Schafer, W.** (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 367-383.
- Castillo, D., Landen, D. y Layne, L.** (1994). Occupational injury deaths of 16- and 17-year-olds in the United States. *Am. J. Public Health* 84, 646-649.
- Cellier, J.M., Eyrolle, H. y Bertrand, A.** (1995). Effects of age and level of work experience on occurrence of accidents. *Perceptual and Motor Skills*, 80 (3, Pt 1), 931-940.
- Cohen, J., Dearnaley, E.J. y Hansel, C.E.M.** (1955). Risk taken in crossing the road. *Operational Research Quarterly*, 6, 120-127.
- Deery, H.A.** (1999). Hazard and risk perception among young novice drivers. *Journal of Safety Research*, 30, 4, 225-236.
- DeJoy, D.M.** (1992). An examination of gender differences in traffic accident risk perception. *Accident Analysis and Prevention*, 24, 237-246.
- DeRoo, L.A. y Rautiainen, R.H.** (2000). A systematic review of farm safety interventions. *American Journal of Preventive Medicine* 18, 4S, 51-62.

- Dirección General de Tráfico** (2006). Accidentes mortales en carretera a 24 horas: año 2006. Disponible en: [http://216.239.59.104/search?q=cache:aHT8tf4Cde8J:www.dgt.es/dgt\\_informa/congresos/PDF/Congreso126.pdf+ACCIDENTES+MORTALES+en+carretera+a+24+\(2006\)&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=es](http://216.239.59.104/search?q=cache:aHT8tf4Cde8J:www.dgt.es/dgt_informa/congresos/PDF/Congreso126.pdf+ACCIDENTES+MORTALES+en+carretera+a+24+(2006)&hl=es&ct=clnk&cd=1&gl=es)
- Donald, I. y Young, S.** (1996). Managing safety: An attitudinal-based approach to improving safety in organizations. *Leadership and Organization Development Journal*, 17, 13-20.
- Dunn, K.A., Runyan, C.W. y Cohen, L.R.** (1998). Teens at work: a statewide study of jobs, hazards, and injuries. *Adolescent Health*, 22, 19-25.
- Elander, J., West, R. y French, D.** (1993). Behavioral correlates of individual differences in road-traffic crash risk: an examination of methods and findings. *Psychological Bulletin*, 113, 279-294.
- Evans, G.W., Palsane, M.N. y Carrere, S.** (1987). Type A behavior and occupational stress: A cross-cultural study of blue-collar workers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 5, 1002-1007.
- Folkard, S. y Barton, J.** (1993). Does the "forbidden zone" for sleep onset influence morning-shift sleep duration?. *Ergonomics*, 36, 85-91.
- Frone, M.R.** (1998). Predictors of work injuries among employed adolescents. *Journal of Applied Psychology*, 83, 565-576.
- Fundación Europea sobre Condiciones de Trabajo.** (2006). IV Encuesta Europea sobre las Condiciones Laborales. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/en/1/ef0678en.pdf>
- Gibbons, F.X. y Gerrard, M.** (1995). Predicting young adults' health risk behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 505-517.
- Glik, D.C., Kronenfeld, J.J., Jackson, K. y Zhang, W.** (1999). Comparison of traffic accidents and chronic disease risk perceptions. *American Journal of Health Behavior*, 23, 198-209.
- Gold, D.R., Rogacz, S. y Bock, N.** (1992). Rotating shiftwork, sleep and accidents related to sleepiness in hospital nurses. *American Journal of Public Health*, 82, 1011-1014.
- Goldenhar, L.M., Williams, L.J. y Swanson, N.G.** (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers. *Work & Stress*, 17, 3, 218-240.
- Grayson, G.B. y Maycock, G.** (1988). From proneness to liability. En: Rothengatter, T., De Bruin, R. (Eds.) Road user behavior: Theory and research. Assen: Van Gorcum.
- Gregersen, N.P.** (1996). Young drivers' overestimation of their own skill-An experiment on the relation between training strategy and skill. *Accident Analysis & Prevention*, 28, 243-250.
- Grindle, A.C., Dickinson, A.M. y Boettcher, W.** (2000). Behavioral safety research in manufacturing setting: A review of the literature. *Journal of Organizational Behavior Management*, 20, 1, 29-68.
- Groeger, J.A. y Chapman, P.R.** (1996). The role of danger and difficulty. *Applied Cognitive Psychology*, 10, 349-364.
- Hansen, C.P.** (2005). Personality characteristics of the accident involved employee. *Journal of Business & Psychology*, 2, 4, 346-365.
- Harano, R.M., Peck, R.C. y McBride, R.S.** (1975). The prediction of accident liability through biographical data and psychometric test. *Journal of Safety Research*, 7, 16-52.
- Hard, D., Myers, J., Snyder, K., Casini, V., Morton, L., Cianfrocco, R. y Fields, J.** (1999). Young workers at risk when working in agricultural production. *American Journal of Industrial Medicine Supplement*, 1, 31-33.
- Harrington, D.M.** (1972). The young driver follow-up study: An evaluation of the role of human factors in the first four years of driving. *Accident Analysis and Prevention* 4, 191-240.
- Hatakka, M., Keskinen, E., Katila, A. y Laapotti, S.** (1996). *Self reported driving habits are valid predictors of violations and accidents.* University of Turku, Department of Psychology, Finlandia: Turku.
- Hijar, M., Carrillo, C. y Flores, M.** (2000). Risk factors in highway traffic accidents: a case control study. *Accident Analysis & Prevention*, 32, 5, 703-709.
- Ho, M.Ch.** (2005). Safety climate and occupational injury: An examination of climate dimensions and injury outcomes. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 65, 12-B, pp. 6320.
- Instituto de Tráfico y Seguridad Vial (INTRAS) y Línea Directa Aseguradora** (2004). La edad, factor clave en los accidentes de tráfico (2000-2004). Disponible en: [http://www.dgt.es/dgt\\_informa/investigaciones/documentos/informe\\_linea\\_directa.pdf](http://www.dgt.es/dgt_informa/investigaciones/documentos/informe_linea_directa.pdf)
- Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo** (2003). *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VENCT).* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: [http://www.mtas.es/insht/statistics/enct\\_5.htm](http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (2000). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Jones, J.W. y Wuebker, L.J.** (1993). Safety locus of control and employees' accidents. *Journal of Business and Psychology*, 7, 4, 449-457.



- Karpf, R.S. y Williams, A.F.** (1984). Teenage drivers and motor vehicle deaths. *Accident Analysis & Prevention* 16, 255-271.
- Kecklund, G., Akerstedt, T., Lowden, A. y Von Heidenberg, C.** (1994). Sleep and early morning work. *Journal of Sleep Research*, 1, 3, 124.
- Knight, E.B., Castillo, D.N. y Layne, L.A.** (1995). A detailed analysis of work-related injury among youth treated in emergency departments. *Journal of Industrial Medicine*, 27, 6, 793-805.
- Laundry, B.R. y Lees, R.E.M.** (1991). Industrial accident experience of one company on 8- and 12-hour shift systems. *Journal of Occupational Medicine*, 33, 903-906.
- Lauridsen, O. y Tonnesen, T.** (1990). Injuries related to the aspects of shift-working. A comparison of different offshore shift arrangements. *Journal of Occupational Accidents*, 12, 167-176.
- Lawton, R. y Parker, D.** (1998). Individual differences in accident liability: A review and integrative approach. *Human Factors*, 40, 655-671.
- Lewin, I.** (1982). Driver training: a perceptual motor skill approach. *Ergonomics* 25, 917-925.
- McCormick, E.J. e Ilgen, D.R.** (1985). *Industrial and psychology* (8<sup>th</sup> Ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McKenna, F.P. y Crick, J.** (1997). *Hazard perception in drivers: A methodology for testing and training*. Transport Research Laboratory, Crowthorne, Inglaterra.
- Melià, J.L., Chisvert, M. y Pardo, E.** (2001). Un modelo procesual de las atribuciones y actitudes ante los accidentes de trabajo: Estrategias de medición e intervención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 1, 63-90.
- Milech, D., Glencross, D. y Hartley, L.** (1989). *Skill acquisition by young drivers: perceiving, interpreting and responding to the driving environment* (Report no. MR4). Federal Office of Road Safety, Canberra.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** (2004). Accidentes de trabajo con baja, según gravedad, por lugar del accidente. Disponible en: <http://www.mtas.es/estadisticas/eat/Eat04/A1/a31.html>
- National Agricultural Statistics Service (NASS)**, Agricultural Statistics Board, & U.S. Department of Agriculture. (1999). *Childhood Agricultural Injuries*, 8, 10-99.
- National Research Council.** (1998). Protecting youth at work. Washington, DC: National Academy Press
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT)**. (1996). Disposiciones generales. En *OIT (Eds.), Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (pp. 1-6). Ginebra.
- Oliver, A., Cheine, A., Tomás, J.M. y Cox, S.** (2002). The effects of organizacional and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 75, 473-488.
- Ostrom, L., Wilhelmsen, C. y Daplan, B.** (1993). Assessing Safety Culture. *Nuclear Safety*, 34, 2, 163-172.
- Pérez, J.A., Lucas, A., Dasi, F. y Quiamzade, A.** (2002). La desobediencia masiva al código de circulación. Normas heterónomas frente a normas inter-individuales. *Psicothema*, 14, 4, 788-794.
- Quiroga, M.A.** (1994). Universidad Complutense de Madrid. Análisis de datos del estudio "Los cuatro primeros años de la conducción". Directora M.A., Quiroga. Informe de investigación. Madrid.
- Reason, J.T., Manstead, A., Stradling, S., Baxter, J. y Campbell, K.** (1990). Errors and violations on the road: A real distinction? *Ergonomics*, 33, 1315-1332.
- Reason, T. J.** (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot, UK: Ashgate.
- Reason, T.J.** (1995). A systems approach to organizacional error. *Ergonomics*, 34, 1708-1721.
- Rivara, F.P.** (1997). Fatal and non-fatal farm injuries to children and adolescents in the United States, 1990-93. *Injury Prevention*, 3, 190-194.
- Rundmo, T.** (1995) Perceived risk, safety status and job stress injured and non-injured employees on offshore petroleum instalations. *Journal of Safety Research*, 26, 2, 87-97.
- Rundmo, T. y Iversen, H.** (2004). Risk perception and driving behaviour among adolescents in two Norwegian counties before and after a traffic safety campaign. *Safety Science*, 42, 1, 1-21.
- Salminen, S.** (1992). Defensive attribution hypothesis and serious occupational accidents. *Psychological Reports*, 70 (3, Pt 2), 1195-1199.
- Sánchez, F.** (1994). *Los cuatro primeros años de conducción*. Dirección General de Tráfico. España: Informe Técnico.
- Sánchez, F. y Quiroga, M.A.** (2005). Prevention of traffic accidents: The assessment of perceptual-motor alterations before obtaining a driving license. A longitudinal study of the first years of driving. *Brain Injury*, 19, 3, 189-196.
- Sivak, M.** (1997). Recent psychological literature on driving behavior: What, where, and by whom? *Applied Psychology: An International Review*, 46, 303-310.
- Sivak, M., Soler, J., Tränkle, U. y Spanghol, J.M.** (1989). Cross-cultural differences in driver risk perception. *Accident Analysis & Prevention*, 21, 4, 355-362.

- Smith M.J. y Beringer D.B.** (1987) Human factors in occupational injury evaluation and control. En Salvendy G. (Ed.): *Handbook of human factors*, 767-789. Nueva York: John Wiley.
- Sümer, N.** (2003). Personality and behavioral predictors of traffic accidents: Testing a contextual mediated model. *Accident Analysis & Prevention*, 35, 6, 949-964.
- Summala, H. y Mikkola, T.** (1994). Fatal accidents among car and truck drivers: Effects of fatigue, age, and alcohol consumption. *Human Factors*, 36, 2, 315-326.
- Tränkle, U., Gelau, C. y Metker, T.** (1990). Risk perception and agespecific accidents of young drivers. *Accident Analysis Prevention*, 22, 2, 119-125.
- Van Dijk, J.G., Caekebeke, J.F. y Jennekens-Schinkel, A.** (1992). Background EEG reactivity in auditory event-related potentials. *Electroencephalography & Clinical Neurophysiology*, 83, 1, 44-51.
- Vorko-Jovic, A., Kern, J. y Biloglav, Z.** (2006). Risks factors in urban road traffic accidents. *Journal of Safety Research*, 37, 93-98.
- Weinstein, N.D.** (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 806-820.
- Westaby, J.D. y Lee, B.C.** (2003). Antecedents of injury among youth in agricultural settings: A longitudinal examination of safety consciousness, dangerous risk taking, and safety knowledge. *Journal of Safety Research*, 34, 3, 227-240.
- Wilde, G.J.S.** (1988). Risk homeostasis theory and traffic accidents: propositions, deductions and discussion of dissension in recent reactions. *Ergonomics*, 31, 4, 441-468.



## Condiciones de trabajo y estilos de vida de los jóvenes españoles: ¿cómo afrontar los riesgos derivados del trabajo a turnos y en horario nocturno?

En este artículo, analizamos los principales riesgos laborales que se derivan de la expansión progresiva del trabajo a turnos y en horario nocturno, como estrategia de adaptación empresarial a un entorno socioeconómico que demanda una prestación de bienes y servicios las 24 horas del día.

Específicamente, analizamos su impacto sobre los trabajadores jóvenes. El mercado de trabajo que se presenta ante los jóvenes, en numerosos casos, ofrece una inserción laboral caracterizada por la precariedad, la temporalidad, los bajos salarios, el desempleo, y también una mayor oportunidad de encontrar trabajo en horarios a turnos y nocturno. Por ello, analizamos el nuevo modelo de riesgos emergente, principalmente psicosociales, y las estrategias de afrontamiento que pueden ponerse en práctica.

**Palabras clave:** Horario a turnos, horario nocturno, riesgos psicosociales, estrés, juventud, salud.

### 1. Introducción

Nuestra sociedad es cada vez más heterogénea, en su población, en sus demandas, y en sus estilos de vida. Los cambios organizacionales para adaptarse a una demanda fragmentada y diversa se encuentran en el origen, junto con las innovaciones científico-tecnológicas, del nuevo modelo emergente de capitalismo avanzado en el que estamos inmersos. En este entorno, podemos resaltar dos características de nuestro mercado de trabajo que afectan especialmente a los jóvenes: en primer lugar, el desempleo; en segundo lugar, la flexibilidad y la precariedad contractual, y el empleo con bajos salarios (López Peláez, 2004). La presión que ejerce el temor al desempleo obliga a los jóvenes que necesitan ingresos a aceptar trabajos en condiciones precarias, y esto tiene consecuencias sobre la salud de los trabajadores. La experiencia de la sobrecualificación también influye sobre las nuevas cohortes que se incorporan al mercado de trabajo, disminuyendo las exigencias respecto a las condiciones de trabajo. Los jóvenes pobres o en una situación de vulnerabilidad acusada no pueden permitirse estudiar o estar desempleados. Y aquellos que se encuentran integrados socialmente, pueden no encontrar un trabajo relacionado con su formación. “Solo los jóvenes que no tienen que mantener una familia y cuentan con el apoyo familiar pueden permitirse estar desempleados y buscar una oportunidad de trabajo adecuada o de su gusto. Esto, junto con la escasez de trabajo que requiere un alto nivel de formación, crea una situación en la que una parte desproporcionada de los jóvenes desempleados tienen más estudios y proceden de hogares con los ingresos más altos (OIT, 2004: 15). La

universalización de un modelo de competencia neoliberal ha estimulado “tanto una lucha por el puesto de trabajo, como una radical disminución del llamado ‘empleo mínimo admisible’”(Alteri y Raffini, 2007: 57). En este sentido, muchos de los empleos temporales a los que acceden los jóvenes tienen tres características: baja cualificación, elevada intensidad, y bajo salario.

En el círculo vicioso del desempleo, empleo precario y nueva situación de desempleo, hay que introducir el análisis de los riesgos laborales, ya que la enfermedad y las lesiones de diverso tipo afectan estructuralmente a la trayectoria futura de los jóvenes. Hay que tener en cuenta que la primera inserción laboral suele marcar una pauta que afecta a la futura trayectoria de los trabajadores, y que condiciona en sentido positivo o negativo el valor de su *curriculum vitae*. El nuevo patrón de riesgos emergente afecta también a las categorías de trabajadores con mejores contratos y superiores salarios, ya que los cambios organizacionales y la mayor intensidad y carga de trabajo afecta a todos los puestos de trabajo. En este sentido, las dificultades para conciliar la vida familiar y la laboral, derivadas del *modelo de entrega total* a la empresa y al puesto de trabajo, y los riesgos que genera el accidente laboral en un entorno social frágil y muy individualizado, han llevado a algunos expertos a cuestionar la sostenibilidad social de este modelo socioeconómico en el futuro inmediato (Carnoy, 2001). Desde nuestra perspectiva, es necesario analizar los nuevos y viejos riesgos para la salud derivados de la mayor utilización del horario a turnos y nocturno como estrategia organizacional, sobre todo desde la perspectiva de los jóvenes: “se puede afirmar que existe una relación entre edad y turnicidad o nocturnidad, en el sentido de que, cuanto más joven se es, más probabilidad de estar afectado por estos tipos de jornadas laborales” (López Peláez y Pinilla, 2006: 89).

## 2. Salud para trabajar y trabajar con salud: perspectivas sobre las condiciones de vida de los jóvenes españoles

La influencia que el trabajo ejerce en la salud ha sido objeto de estudio de muchas investigaciones (Costa, 1996). Un buen número de estudios nacionales e internacionales muestran que en los países desarrollados, la incidencia de los riesgos laborales de carácter tradicional (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o provocadas por una sola causa) está relativamente estancada, mientras que la incidencia de enfermedades multi-causales relacionadas con el trabajo aumenta. Esta apreciación no procede únicamente de las quejas de los trabajadores sino que desde los programas de trabajo de los institutos europeos de investigación se muestra un cambio en la orientación de sus actividades en consonancia con el avance de estos nuevos problemas. Podemos resaltar las siguientes conclusiones derivadas de la Tercera Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (2001):

- Existe una relación directa entre los problemas de salud y unas condiciones de trabajo adversas, derivadas en particular de un trabajo muy intenso y del trabajo repetitivo.
- La exposición a factores físicos de riesgo (ruidos, vibraciones, sustancias peligrosas, calor, frío, etc.) y la realización del trabajo en puestos mal diseñados (manipulación de cargas pesadas y posturas difíciles) siguen siendo frecuentes.

- El trabajo se hace cada vez más intenso: más del 50% de los trabajadores realiza su labor a un ritmo elevado y con plazos muy justos durante al menos el 25% de su tiempo de trabajo.
- La flexibilidad está muy extendida en todos los aspectos del trabajo como en: la jornada laboral (trabajo “ininterrumpido” y trabajo a tiempo parcial), la organización del trabajo (polivalencia, trabajo en equipo y capacitación) y la precariedad del empleo (el 18 por ciento de todos los asalariados están con contratos eventuales).
- Los trabajadores temporales (asalariados con contratos de duración determinada y contratados por empresas de trabajo temporal) siguen informando de una mayor exposición a los riesgos que los que disponen de contratos fijos.
- En lo referente a los horarios laborales, los límites entre trabajo y ocio ya no están determinados de manera rígida y fija por el horario normal de trabajo diurno. Las horas de trabajo no solo se han extendido a las últimas horas de la tarde, a la noche e incluso a las horas del fin de semana, sino que las formas horarias se han hecho más variables (ejemplo, el horario partido, turnos de 6 y 12 horas, turnos rotatorios irregulares, semanas de trabajo con horarios comprimidos, etc.)

Los jóvenes españoles, igual que les ocurre a sus homólogos europeos, se encuentran especialmente afectados por este proceso de flexibilización de la jornada de trabajo y la expansión de los horarios a turnos y nocturnos. Los datos son significativos: cuanto más joven es un trabajador, mayor probabilidad (un 20% superior) de trabajar en un turno rotatorio o nocturno (V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT, 2003). Además, el porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que trabajan en jornada nocturna duplica al de cualquier otro grupo de edad (Tabla nº 1).

Tabla 1. **Distribución del horario de trabajo diurno, nocturno y a turnos, según edades**

	Jornada diurna	Jornada nocturna	Turnos rotatorios
18-24 años	81,4%	1,2%	17,3%
23-34 años	83,0%	0,5%	16,4%
35-44 años	84,1%	0,7%	15,2%
45-54 años	87,7%	0,6%	11,7%
55-64 años	87,9%	0,5%	11,6%
65 y más años	90,9%	0,0%	9,1%

Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT, 2003

Los efectos del trabajo a turnos en el bienestar psicológico y en la salud están bien documentados mediante la comparación entre trabajadores a turnos y trabajadores de turnos fijos (Costa, 1996). Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los trabajadores a turnos es que se les pide que ignoren su naturaleza diurna y que trabajen y se muestren activos a horas en las que en realidad deberían estar descansando, esto es lo que se conoce como desincronización de las funciones periódicas circadianas (Folkard, 1996). Hay dos tipos de consecuencias que nos interesan en relación con el trabajo a turnos y en particular con los turnos rotatorios frente a los turnos fijos:

- Consecuencia para la salud física y psicológica
- Consecuencias familiares y sociales.

En cuanto a las variables de salud física, los problemas de sueño, gastrointestinales y desordenes psico-vegetativos son los más frecuentemente estudiados (Costa, 1996), según los cuales los empleados que trabajan en turnos rotatorios informan de mayores quejas en cuanto a su salud que aquellos que trabajan en turnos fijos (Akerstedt, 1985). No es sorprendente que antiguos trabajadores a turnos que han dejado la turnicidad debido a problemas con su salud tiendan a mostrar más signos de salud precaria que los trabajadores actuales de los trabajos a turnos (Frese y Semmer, 1986). El impacto negativo del trabajo a turnos en la salud se atribuye principalmente a las alteraciones de los ritmos circadianos normales de las funciones fisiológicas (Nachreiner y col, 1995).

También debe relacionarse con los problemas sociales y familiares. El conflicto entre los roles laboral y social y familiar puede aumentar el nivel de estrés produciendo efectos negativos en la salud física y psicológica (Pisarski y col., 1998) Aunque la cantidad actual de tiempo libre de que dispone un trabajador a turnos puede ser igual o incluso mayor que la de un trabajador sin turnos rotativos (Knauth y Kiesswetter 1987), la franja horaria y por consiguiente la posibilidad de utilización de dicho tiempo puede ser menos favorable. Hay un patrón distinto en la valoración del tiempo libre dependiendo de su posición cronológica en el día y en la semana (Baer, 1985). Durante los días laborables, las horas de la tarde tienen la mayor utilidad (sobre todo por diversas actividades sociales que se desarrollan por la tarde, por ejemplo: deporte, cine, reuniones...), mientras que a lo largo del fin de semana tanto las horas de la mañana como de la tarde son muy valoradas y de gran utilidad (Baer y cols, 1985). En este sentido, podemos caracterizar las sociedades occidentales como sociedades de tardes y fin de semana (Neuloh, 1964), lo que permite contextualizar el problema mencionado: el trabajo a turnos interfiere con un desarrollo y disfrute adecuado de los ritmos de la vida social. Diversos estudios han hallado relación entre los síntomas psicológicos y el conflicto generado cuando el horario de trabajo impide el disfrute de tiempo altamente valorado que normalmente se dedica a actividades no relacionadas con el trabajo (Bohle y Tilley, 1998; Pisarski y col, 1998).

En definitiva, la dimensión de la salud debe considerarse como una más de las dimensiones básicas que nos permiten analizar la vulnerabilidad estructural que afecta a los jóvenes, y en la que operan factores de integración y factores de riesgo. ¿Cuáles son estas dimensiones? Hay una amplia literatura sobre la exclusión, desventaja y juventud (Kronauer, 1998; Borghi y Kieselbach, 2000; Tezanos, 2001; Bendit y Stokes, 2004). Podemos sintetizar las distintas aportaciones diferenciando seis dimensiones básicas. La primera dimensión hace referencia a la formación y los recursos educativos de que disponen los jóvenes, y que condicionan tanto su acceso al mercado de trabajo, cuanto las expectativas que tienen sobre su inserción laboral y su futuro profesional. La segunda dimensión el carácter temporal o indefinido del individuo en el mercado de trabajo, el tipo de empleo que obtiene o las barreras que encuentra para poder desempeñar un puesto de trabajo. La tercera dimensión es la dimensión económica y los bajos salarios: tanto en los jóvenes desempleados como en aquellos que desempeñan empleos precarios, es relevante analizar la procedencia de la renta de la que disfrutan. La cuarta dimensión hace referencia a las relaciones sociales, y específicamente a los

vínculos familiares. La quinta dimensión la constituye la relación de los jóvenes con las instituciones sociales que tratan problemas relativos a la inserción en el mercado de trabajo, el desempleo y la pobreza. Y la sexta dimensión hace referencia a su salud psíquica y física: el empeoramiento de su salud es una variable básica que favorece los procesos de exclusión social. Por ello, establecer estrategias para afrontar proactivamente las demandas a las que se enfrentan los jóvenes en su proceso de integración permitiría reducir los niveles de estrés, y mejorar su salud psicofísica tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana. En cada una de estas dimensiones operan factores de integración y los factores de riesgo que influyen en la evolución vital de los jóvenes españoles (tabla nº 2).

Tabla 2. **La dinámica de la vulnerabilidad social en los jóvenes españoles**

Variables	Factores de protección	Factores de riesgo
<b>Educativa</b>	Estudios de nivel medio o superior Cualificación elevada	Baja cualificación Sin estudios o estudios de nivel bajo Inadecuación de la formación obtenida a las ofertas del mercado de trabajo
<b>Laboral</b>	Empleo fijo o estable Empleo bien remunerado	Carencia de experiencias laborales previas Empleo precario Empleo irregular que le permiten obtener ingresos para los gastos personales Ausencia de cobertura de la Seguridad Social
<b>Económica</b>	Ingresos procedentes del trabajo Prestaciones por desempleo Ingresos aportados por la red familiar	No recibir prestaciones por desempleo Salarios muy bajos Falta de apoyo económico familiar Carencia de vínculos familiares fuertes
<b>Familiar</b>	Apoyo de los padres y/o de la pareja	Debilitamiento de los lazos familiares Aislamiento
<b>Institucional</b>	Utilización de los recursos de las instituciones públicas: cursos de formación, prestaciones por desempleo, orientación profesional	Desconocimiento y desvinculación de las actividades de apoyo de las instituciones públicas
<b>Salud</b>	Estrategias de aprendizaje preactivas Nivel de formación adecuado Capacidad para frontar las demandas de puestos de trabajos polivalentes	Incapacidad para desarrollar un proceso de aprendizaje adecuado Falta de formación Baja autoestima

Fuente: Elaboración propia a partir de López Peláez, A. (2005): Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario” en España, *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 23, nº 1, pp. 153-174.

### 3. Impacto del trabajo en horario nocturno y en horario a turnos sobre la salud de los jóvenes españoles:

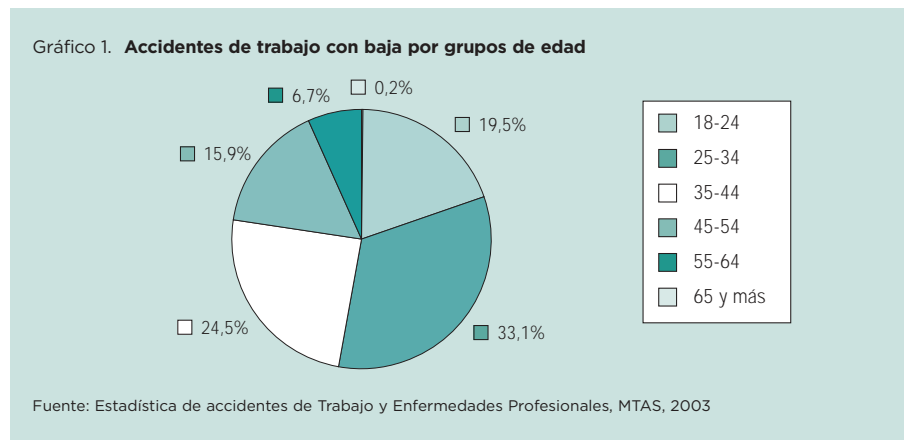
Como muestra la evidencia empírica acumulada al respecto, los turnos rotativos y nocturnos afectan de manera negativa a la vida familiar y social, al sueño y a los niveles de energía, incrementando el riesgo propio de accidentes y están asociados con un mayor riesgo de desordenes en el estado de humor, enfermedades cardiovasculares y patrones de alimentación alterados con los consecuentes problemas digestivos. (Folkard y Lombardi, 2004; Giebel y col, 2004; Ingre y col, 2004; Knutsson, 2004; Nakata y col,



2004; Portela y col, 2004; Rajaratnam y Jones, 2004; Santos y col, 2004). Los efectos concretos se ven 'modulados' por otras variables, como el género, la edad, las estrategias de afrontamiento, la familia, etc. (Costa, 2003). Entre todos estos impactos, a continuación vamos a analizar los niveles de accidentalidad y el estrés asociado al trabajo a turnos y en horario nocturno, por su mayor tasa de prevalencia sobre los jóvenes.

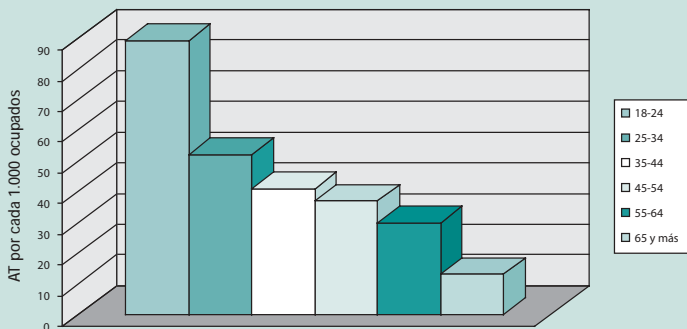
### 3.1. Accidentes, juventud y trabajo en horario a turnos y en horario nocturno

En lo referente al número total de accidentes ocurridos en jornada laboral con resultado de baja si analizamos los datos hasta el año 2004, se observa una leve reducción de la siniestralidad a partir del año 2000 para el conjunto del territorio nacional (Mtas, 2004). A pesar de esta tendencia a la baja, los datos acerca de la accidentalidad laboral juvenil son contundentes: El número de accidentes resulta ser mucho más elevado en los jóvenes si los comparamos con el resto de la población trabajadora (Gráfico nº 1 y nº 2).



Atendiendo a la distribución por porcentajes del total de accidentes que causaron baja, el grupo que sufre más siniestralidad es el de 25 a 34 años. Si nos centramos en el grupo de edad de 18 a 24 años, que constituyen solo el 6,2% de los empleados, sin embargo acumula el 19,5% del total de accidentes. Lo que quiere decir que si bien en números absolutos este colectivo de jóvenes (de 18 a 24 años) ocupa el tercer puesto en siniestralidad laboral, lo cierto es que *en cuanto al índice de incidencia ocupa el primer lugar.*

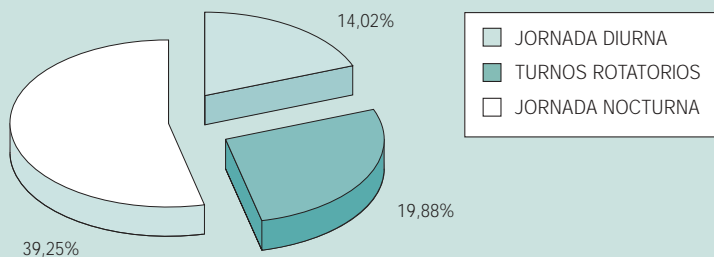
Gráfico 2. Índice de incidencia de accidentes laborales según edades



Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, MTAS, 2003

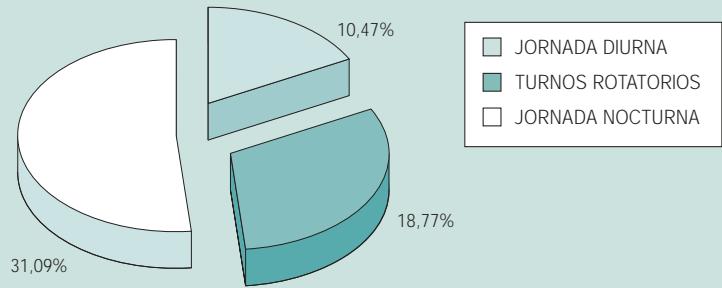
Los dos siguientes gráficos (3 y 4) pretenden mostrar la diferencia que existe en la distribución de los accidentes de trabajo según el tipo de jornada laboral, entre el colectivo de jóvenes de 18 a 34 años y el colectivo de mayores de 34 años. Como ya señalamos, el colectivo más joven tiene mayores índices de accidentalidad que el resto, por lo que cabría esperar que independientemente del tipo de jornada laboral, en todos los casos, los datos de siniestralidad fueran mayores. Dicha predicción se cumple, aunque tal y como se aprecia en los gráficos 3 y 4, los jóvenes que trabajan en turnos rotatorios tienen un 5% más de accidentes que el grupo de mayores de 34 años.

Gráfico 3. Accidentes de trabajo según tipo de jornada laboral (jóvenes de 18 a 34 años)



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT, (2003). Elaboración propia

Gráfico 4. Accidentes de trabajo según tipo de jornada laboral (mayores de 34 años)



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT, (2003). Elaboración propia

La justificación de estos datos puede tener explicaciones diversas, que oscilan entre las explicaciones que apelan a cuestiones estructurales (trabajos más intensos, con más carga de trabajo, mayor cansancio) del puesto de trabajo, y aquellas que se centran en las características personales de los jóvenes (menor percepción del riesgo, despreocupación, falta de interés): los accidentes pueden deberse a la falta de experiencia de los jóvenes, a la falta de conocimientos o incluso a la presión que ejercen los mandos superiores, poniendo al trabajador en una situación de incertidumbre y de presión que aumenta su riesgo de sufrir un accidente. También puede relacionarse con el mayor nivel de cansancio o fatiga, como factor que propicia el accidente, tal y como señalan con mayor frecuencia los trabajadores del horario nocturno (V Encuesta Condiciones del Trabajo, 2003). Influye también la propia autopercepción de los trabajadores jóvenes: en algunos casos se confían, desprecian el riesgo piensan que pueden con todo (y que, por ello, la fatiga, el agotamiento o la falta de sueño no van a influir en su desempeño laboral y mucho menos van a situarles en una situación de riesgo).

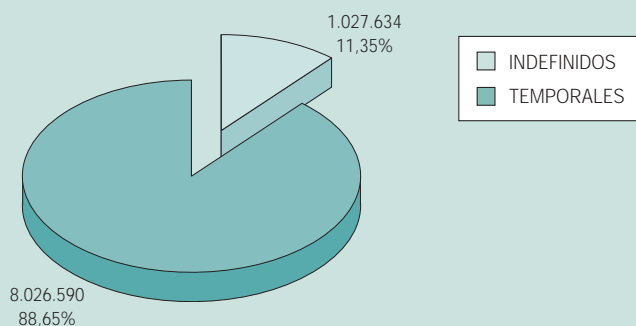
### 3.2. Riesgos psicosociales, y estrategias para afrontar el trabajo en horario a turnos y en horario nocturno

El contexto de incertidumbre y precariedad coloca a los jóvenes en una zona de vulnerabilidad social que no hace sino aumentar los riesgos psicosociales para este colectivo. Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos del diseño, la organización y dirección del trabajo incluidos sus contextos sociales y ambientales que tiene el potencial de causar daño físico o psicológico (Cox y Griffiths, 1996). Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo incluyen aspectos tales como el papel en la organización, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, el estrés laboral, la falta de control en el trabajo, las demandas de trabajo, violencia en el entorno laboral, falta de justicia dentro de la organización, escaso trabajo en equipo y el horario laboral. El trabajo de turnos rotativos y nocturno saca al trabajador de su sincronización con los ritmos generales de la vida. Estos ritmos son además de los ritmos biológicos del cuerpo en relación al día y la noche, la mañana y tarde, los ritmos sociales que tienen que ver con la familia y la sociedad. En cuanto a los ritmos sociales, sabemos que nuestra vida social se basa en compartir los ritmos de sueño, de comidas, el tiempo

de trabajo, el tiempo de ocio con los amigos y la familia, el trabajo a turnos rotatorios y nocturnos introduce un elemento de separación entre el trabajador, sus amigos y familia. En concreto podemos afirmar que:

- El trabajo a turnos puede interferir con el rol de la persona dentro de la familia y la sociedad produciéndole una sensación de marginación o alienación (Bohle y Quinlan, 2000). Una vida familiar y social feliz es un pilar importante para una buena salud mental y los trabajadores a turnos rotatorios y del turno de noche tienen mucha dificultad para desarrollar sus relaciones familiares y sociales. Este tipo de trabajo afecta no sólo a los trabajadores sino también a sus familias Colligan y Rosa, 1990; Rahman y Pal, 1994; (Knauth y Costa, 1996; Presser, 2000;).
- El tratar de preservar sus relaciones de manera suficiente y satisfactoria puede conducir al trabajador por turnos a organizar su vida diaria de manera estresante y poco saludable, por ejemplo, no durmiendo lo suficiente o interrumpiendo el sueño para ir a compartir ratos de ocio con la familia o los amigos.
- En el caso del trabajador a turnos es difícil hacer planes y mantener una vida social y una carrera profesional en funcionamiento cuando la disponibilidad del trabajador a turnos está constantemente en cambio.
- La reversibilidad (IJE; 2004) que consiste en la entrada y salida del mercado de trabajo como consecuencia de los contratos temporales donde pueden darse periodos de formación entre medias. En 2006 de todos los contratos que se hicieron a jóvenes de edad comprendida entre 16 y 29 años, el 88,65% fueron temporales y sólo un 11,35% fueron indefinidos (Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes, INEM) (grafico nº 5). El salto de un trabajo a otro les coloca en una situación de riesgo e incertidumbre, el rumbo laboral de sus vidas carece de dirección definida y estabilidad, su etapa de transición a la vida adulta se alarga en el tiempo y con ello también lo hacen sus deseos de emancipación e incluso de formar su propia familia. Además, a menudo el trabajo en horario nocturno, y en menor medida en horario a turnos, les impide participar en reuniones y actividades de la empresa, quedando cada vez más aislados.

Gráfico 5. Tipo de contratos en los jóvenes (2006)



Fuente: Informe Mercado de trabajo de los jóvenes 2006

- Los bajos salarios que perpetúan su situación creando un fuerte vínculo de dependencia de las ayudas familiares (López Peláez, 2005).
- La sobrecualificación: en torno a un 45% de los jóvenes presentan sobrecualificación en sus trabajos (García y Peiró, 1999). Aunque se puede interpretar como una etapa de transición hacia empleos mejor remunerados y adecuados a la titulación del trabajador, cuando tienden a prolongarse en el tiempo generan sentimientos de frustración y desaliento, lo que en definitiva supone una fuente más de estrés.
- El desempleo, el nivel de desempleo es muy elevado comparado con el resto de países de la UE. La tasa de paro es del 27, 45% para los jóvenes de 16 a 19 años y del 15, 23% para los jóvenes de 20 a 24 años (tabla nº3). En el primer caso los jóvenes triplican la tasa oficial de paro (8, 47) y en el segundo caso casi la duplican (tabla 3) para el primer trimestre de 2007.

Tabla 3. **Tasas de paro en España, 2002-2007**

Amos sexos	2002TI	2003TI	2004TI	2005TI	2006TI	2007TI
De 16 a 19	28,25	33,68	32,65	31,11	29,41	27,45
De 20 a 24	20,48	20,89	20,41	19,36	15,96	15,23
De 25 a 29	14,51	15,11	14,29	12,11	11,51	9,39
De 30 a 34	11,38	11,69	11,32	8,95	8,32	8,19
De 35 a 39	9,8	10,66	10,83	8,89	7,33	7,73
De 40 a 44	8,87	8,55	8,55	8,18	7,47	6,73
De 45 a 49	7,58	8,62	7,77	7,35	6,41	5,81
De 50 a 54	7,73	7,98	7,4	6,57	6,43	6,51
De 55 a 59	7,5	7,35	6,85	6,89	6,97	6,1
De 60 a 64	6,73	6,08	6,93	6,6	4,65	6,11
De 65 a 69	1,98	1,96	2,21	2,35	2,33	2,68
De 70 y más	2,07	1,91	0	0,5	0,38	1,37
<b>Total</b>	<b>11,57</b>	<b>11,96</b>	<b>11,5</b>	<b>10,19</b>	<b>9,07</b>	<b>8,47</b>

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, varios años

En definitiva, en este contexto, a pesar de que los jóvenes no auto-perciben su situación laboral como especialmente estresante, quizás debido a una interiorización de la fragilidad de su situación y del mercado de trabajo, están objetivamente sometidos a fuertes estresores laborales, y que les afectan en una proporción superior que al resto de la población. Y, dentro de los jóvenes, afectan más a aquellos que desarrollan su actividad en horarios a turnos o en horarios nocturnos. Por ello, es particularmente relevante analizar las diversas estrategias, tanto en el ámbito laboral como en el resto de los ámbitos de la vida social de los jóvenes, que permiten afrontar los riesgos psicosociales derivados del trabajo en horario a turnos y en horario nocturno.

- En el ámbito laboral, las estrategias se orientan a reducir la monotonía de las tareas, comprobar que la carga de trabajo es razonable, facilitar la comunicación adecuada, animar el trabajo en grupo, monitorizar y

controlar los turnos de trabajo, asegurar el entrenamiento y la formación adecuada del trabajador (Benavides, 2000; Bridger, 2003, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1994).

- En el resto de ámbitos de la vida social del trabajador joven, las estrategias buscan controlar los factores del sueño (Monk y Folkard, 1992; Doghramji y Fredman, 1999; Martínez, 1997; Sierra, Jiménez y Martín, 2002.), la dieta (Lennernas, Hambræus, Akerstedt, 1993; Levenstein, Ackerman, Kiecolt, 1999; ) el ejercicio (Harma, 1996) y al apoyo familiar (Monk y Folkard, 1992; Lamber, 1994; Rosa y Colligan, 1997).

## 4. Conclusiones

El trabajo a turnos y en horario nocturno presenta un perfil de riesgos específico, que demanda una regulación propia. En el caso de los trabajadores jóvenes, es importante analizar las consecuencias peligrosas para su salud que se derivan de este tipo de trabajo, sobre todo si se prolonga en el tiempo y no se introducen medidas que permitan aumentar la cualificación de los trabajadores jóvenes, y una movilidad ascendente dentro de la empresa. El rotar indefinidamente en este tipo de puesto de trabajo condiciona de forma relevante los ritmos biológicos y sociales del trabajador, disminuyendo sus posibilidades de integración social. Por ello, además de una formación en el ámbito de la prevención específica, que tenga en consideración las características personales de los jóvenes, sus niveles de formación en el ámbito de la seguridad, y sus habilidades para afrontar situaciones que generan estrés, hay que tomar en consideración otros factores, como los períodos de descanso, la formación en la empresa, o el salario, que permitan mejorar las condiciones objetivas en las que desempeñan su actividad los trabajadores jóvenes. Porque, como se deriva de los datos aportados y de las fuentes consultadas, el trabajo en horario a turnos y en horario nocturno no tiende a disminuir, sino todo lo contrario: cada vez más actividades se realizan durante las 24 horas del día, y demandamos bienes y servicios de forma continua, todos los días del año. Dado que la demanda real de nuestras sociedades cosmopolitas y globalizadas obliga a una actividad continua, debemos establecer medidas de formación, de prevención, y también una regulación del mercado de trabajo y de los horarios, que permita que las personas que desempeñan su actividad laboral en horarios a turnos y nocturnos no sufran, además, perjuicios graves en su salud psíquica y física.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Akerstedt, T.** (1985). "Adjustment to physiological circadian rhythms and the sleep-wake cycle to shift work", en Monk, T. H. y Folkard, S. (eds) *Hours of Work*. John Wiley, Chichester, UK, 185-198.
- Alteri, L., Raffini, L.** (2007): "Trabajadores precarios, ¿ciudadanos precarios?", *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, nº 197-198, pp. 43-58.
- Baer, K.; Elbrecht, W.; Nachreiner, F.; Zdobych, A.** (1985): "Tageszeiteffekte in der Signalentdeckungsleistung". *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 39, 49-52
- Benavides, F. G.** (2000). *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, Masson, Barcelona.
- Bendit, R., Stokes, D.** (2004): "Jóvenes en situación de desventaja social: políticas de transición entre la construcción social y las necesidades de una juventud vulnerable", en *Revista de Estudios de Juventud*, nº 65, pp. 116-120.

- Bohle, P. y Quinlan, M.** (2000). *Managing occupational health and safety: A multidisciplinary approach*. South Yarra: Mcmillan Publishers.
- Bohle, P. y Tilley, A.** (1989). "The impact of night work on psychological well-being". *Ergonomics*, 32, 1089-1099.
- Borghì, V., Kieselbach, T.** (2000): *The submerged economy as a trap and a buffer: Comparative evidence on long-term youth unemployment and the risk of social exclusion in Southern and Northern Europe*, EU-Workshop on Unemployment, Work and Welfare, European Commission (DG Research), Brussels, 9-11 November, 2000.
- Bridger, R. S.** (2003) *Introduction to Ergonomics Second Edition*. Taylor & Francis.
- Carnoy, M.** (2001): *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza Editorial.
- Colligan, M. J. & Rosa, R. R.** (1990). "Shiftwork effects on social and family life". *Occupational Medicine: State of the Art Reviews* 5, 315-322.
- Costa, G.** (2004). "The Impact of shift and night work on health". *Applied Ergonomics* 27(1): 9, 1994
- Costa, G.** (1996) "Effects on health and well-being", en Colquhoun, W. P., Costa, G., Folkard, S. y Knauth, P. (eds), *Shiftwork:Problems and Solutions*, Main:Peter Lang, Frankfurt, 113-139.
- Cox, T., & Griffiths, A.** (1996). "Assessment of Psychosocial Hazards at Work", en Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (1996). *Handbook of Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons, 127-146.
- Doghramji, K. y Fredman, S.** (1999). *Clinical frontiers in the sleep/psychiatry interface*. Satellite Symposium of the 1999 American Psychiatric Association Annual Meeting, Medical Education Collaborative, Golden CO.
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2004)**. [www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/CVT/index.htm](http://www.mtas.es/estadisticas/ANUARIO2004/CVT/index.htm)
- European Foundation for the improvement of living and working conditions (1994)**. *European Conference on stress at work. A call for action: proceedings*. Dublin.
- Folkard, S., Lombardi, D. A.** (2004). "Toward a "risk index" to assess work schedules". *Chronobiology Int.* 21(6), 1063-1072.
- Folkard, S.** (1996). "Biological disruption in shiftworkers", en Colquhoun, W. P., Costa, G., Folkard, S. y Knauth, P. (eds), *Shiftwork:Problems and Solutions* Main:Peter Lang, Frankfurt, 29-61.
- Freeman, B.** (2003). "El mundo del trabajo en el nuevo milenio", en Cooper, R. N. y Layard, R. *Que nos depara el futuro. Perspectivas desde las ciencias sociales*. Alianza Editorial. pp.175-198. Madrid.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M.** (1999). *Capital Humano. El Mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*. Fundación Bancaja-Ivie, Valencia.
- Giebel, O., Jansen; Schomann, C., Nachreiner, F.** (2004). "A new approach for evaluating flexible working hours". *Chronobiology Int.*21(6):1015-1024.
- González-Camino, G. y Osca, A.** (2004). Estrés y salud laboral, en Osca, A. *Psicología de las Organizaciones*. Sanz y Torres, 326-331. Madrid.
- Harma, M.** (1996). "Aging, physical fitness and shiftwork tolerance". *Applied Ergonomics* 27(1): 25, 1996
- Harriet B. Presser.** (2000). "Nonstandard Work Schedules and Marital Instability." *Journal of Marriage and the Family* 62(1): 93-110.
- IJE, Informe de Juventud en España 2004**. López Blasco, A., Cachón, L., Comas, D., Andreu, J., Aguinaga, J. y Navarrete, L. (2005). Parte II. Edición electrónica: <http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.item.action?id=1729623244>
- Knauth, P. y Costa, G.,** (1996), "Psychosocial effects", en Coloquhoun, W. P., Costa, G., Folkard, S. and Knauth (eds), *Shiftwork: Problems and Solutions*, Frankfurt, Main:Peter Lang, 89-112.
- Knauth, P. y Kiesswetter, E.** (1987). "A change from weekly to quicker shift rotations. A field study of discontinuous three-shift workers". *Ergonomics* 30,1311-1321.
- Knutsson, A.** (2004). "Methodological aspects of shift-work research". *Chronobiology Int.*21(6):1037-1047
- Lamber L.** (1994). *Bodyrhythms*, Chronobiology and Peak Performance, NY, William Morrow & Co.
- Lazarus, R. y Folkman, S.** (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Springer.New York.
- Lennernas, M. A. C., Hambraeus, L. y Akerstedt, T.** (1993). "Nutrition and shiftwork: the use of meal classification as a new tool for qualitative/quantitative evaluation of dietary intake in shiftworkers". *Ergonomics*, 36 (1-3), 247-254.
- Levenstein, S., Ackerman, S., y Kiecolt-Glaser, J. K.** (1999) "A Dubois. Stress and peptic ulcer disease". *JAMA* ;281,10-1.
- López Peláez, A.** (2004): "Cuando el trabajo no integra: características y tendencias de evolución del 'trabajo con bajo salario' en España", en Tezanos, JF (2004), *Tendencias en desigualdad y exclusión social*, segunda edición corregida y aumentada, Sistema, Madrid, pp. 297-338.

- López Peláez, A. y Pinilla, J.** (2006): "Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada: el trabajo rotatorio a turnos y nocturno en la Comunidad de Madrid", en *Sociología del Trabajo*, nº 57, pp. 65-94.
- López-Peláez, A.** (2005). Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 153-174.
- Martin Kronauer,** "'Social exclusion' and 'underclass' - new concepts for the analysis of poverty", in Hans-Jürgen Andreb (ed.), *Empirical poverty research in a comparative perspective*, Aldershot, Ashgate 1998, pp. 51-75.
- Martínez, C.** (1997). "Eficacia de las medidas de higiene del sueño en el tratamiento del insomnio". *Gaceta Médica de México*, 133 (1), 3-6.
- Monk, T. H.** (1988). "Coping with the stress of shiftwork". *Work and Stress*, 2, 169-172.
- Monk, T.H., Folkard, S.** (1992), *Making Shiftwork Tolerable*, Taylor and Francis, Londres.
- Nachreiner, F.** (1998). "Individual and social determinants of shiftwork tolerance" *Scand. J. Work Environ. Health*, 24 (3), 35-42.
- Nakata, A., Haratani, T., Takahashi, M., Kawakami, N., Arito, H., Kobayasi, F., Fujioka, Y., Fukui, S., Araki, S.** (2004). "Association of sickness absence with poor sleep and depressive symptoms in shift workers". *Chronobiology Int.* 21(6), 899-912.
- Neuloh, O.** (1964). "Sozialisation und Schichtarbeit". *Soziale Welt*, 15, 50 - 70
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT)** (2004): *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, Ginebra.
- Olsson, K., Kandolin, I. & Kauppinen-Toropainen, K.** (1990). "Stress and coping strategies of three-shift workers". *Le Travail Humain*, 53, 175-188
- Osca, A., Segado, S. y García, J.** (2006). *Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral de los jóvenes españoles*. En el Portal Web del Instituto de la Juventud.
- Pisarski, A., Bohle, P. y Callan, V.** (1998). "Work/non-work conflict and health in shiftwork: Effects of coping strategies and social support". *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 243, 141-145.
- Pisarski, A., Bohle, P., & Callan, V.** (1998). Work/nonwork conflict and health in shiftwork: Effects of coping strategies and social support. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 243, 141-145.
- Portela, L. F., Rotenberg, L., Waissmann, W.** (2004). "Self-reported health and sleep complaints among nursing personnel working under 12 h night and day shifts". *Chronobiology Int.* 21(6), 859-870.
- Rahman, A. & Pal, S.** (1994). "Subjective health and family life of rotating shift workers". *Journal of Psychology*, 14, 49-55. Bangladesh.
- Rajaratnam SM, Jones CB.** (2004). "Lessons about sleepiness and driving from the Selby rail disaster case: Gary Neil Hart". *Chronobiol Int*, 21(6), 1073-1077.
- Rosa, R.R., Colligan, M.J.** (1997), "Plain language about shiftwork", disponible en: [www.cdc.gov/niosh/Pdfs/97-145.pdf](http://www.cdc.gov/niosh/Pdfs/97-145.pdf)
- Rutenfranz, J, P Knauth, D Angersbach.** 1981. Shiftwork research issues. En Johnson, L. C., Tepas, D. I., Colquhoun, W. P. y Colligan, M. J. *Biological Rhythms, Sleep and Shift Work*, Nueva York: Spectrum.
- Santos, E. H. R., De Mello, M. T., Pradella-Hallinan, M., Luchesi, L., Pires, M. L. N., Tufik, S.** (2004). "Sleep and sleepiness among Brazilian shift-working bus Drivers". *Chronobiol. Int.* 21(6):881-888.
- Sierra, J. C., Jiménez-Navarro, C. y Martín-Ortiz, J. D.** (2002). Quality of sleeping in university students: The importance of sleep hygiene. *Salud Mental*, 25(6), 35-43.
- Smith, C. S., Folkard, S., y Fuller, J. A.** (2003). "Shiftwork and Working Hours", en Quick, J. C. y Tetrick, L. E. *Handbook of Occupational Health Psychology*: American Psychological Association, 163-183. Washington, DC.
- Spelten, E., Barton, J. y Folkard, S.** (1993). "Have we underestimated shiftworker problems? Evidence from a "reminiscence" study". *Ergonomics*, 361, 307-312.
- Tennant, C.** (2001). "Work-related stress and depressive disorders". *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704.
- Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo** (2000). European Working Conditions Observatory; *Third European Survey on Working Conditions, 2000*; Luxembourg, ISBN. 92-897-0130-7.
- Tezanos, J. F.** (2001). *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*, Madrid, Biblioteca Nueva.
- V Encuesta de Condiciones del Trabajo** (2003). MTAS. INSHT [www.mtas.es/insht/statistics/enct\\_5.html](http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.html)





## Riesgos laborales de los jóvenes desde el modelo de transición profesional: las escuelas taller y casas de oficio

En el marco de las políticas de empleo apoyadas en el *sistema de transición profesional*, al objeto de promover la entrada en la vida activa de las personas jóvenes, la prevención de los riesgos laborales y la promoción de su salud tropiezan con diversas particularidades. La aplicación de estos principios en los Programas de *Escuelas Taller y Casas de Oficio*, derivados de la implantación del *modelo mixto de empleo*, a través del proceso consecutivo de la formación y el contrato de trabajo, se apoya en la vulnerabilidad de su participantes: jóvenes con escasa cualificación y en la necesidad de adaptar la normativa existente a este modelo peculiar. Sobre todo en lo que se refiere a la identificación de los marcos normativos que les afectan para la prevención de la salud, de las figuras en las que recae la responsabilidad del cumplimiento de las normas y de la divergencia de los límites de edad establecidos en el marco jurídico y en el diseño de los programas. Aún así, la promoción de la salud en el trabajo, debiera superar la correcta aplicación de las normas. Las *buenas prácticas* y la *transversalidad* de los principios preventivos, se constituyen como una oportunidad en estos programas que operan en la formación y el trabajo de las personas al inicio de su *socialización laboral*.

**Palabras clave:** Prevención de riesgos laborales, colectivos vulnerables en el trabajo: jóvenes y adolescentes, modelo de transición laboral, *Escuelas Taller y Casas de Oficio*.

### Introducción

Es necesario para el inicio, partir de la consideración de que en el marco de los derechos de trabajadores y trabajadoras, la salud laboral y la prevención de los accidentes en el trabajo son uno de los ámbitos que en los últimos años han tenido un desarrollo más significativo. Paulatinamente, se ha ido conformando la visión holística del trabajo, que trasciende de su visión meramente contractual o productiva hacia una visión de las condiciones de trabajo desde la acción social orientada a la democratización y al control colectivo de las mismas.

Aceptando la visión utópica del la salud como tal, en su dimensión quimérica, el derecho al trabajo librado de enfermedades generadas por el sistema de producción está legitimado en el marco del derecho de los trabajadores. Cualquier daño a la salud es previsible y, como tal, debe ser considerado innecesario (Cárcoba, 1996). De ahí, enraizado con el cambio vertiginoso del mercado de trabajo a nivel mundial y la consolidación de los derechos de los trabajadores emerge el marco jurídico e institucional que responde a un principio universal.

En el marco de los países que han conformado desde su origen la Unión Europea, la modificación del Tratado constitutivo de la *C.E.E* por el *Acta*

Única, inició la estrategia legal e institucional para “promover la armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo” (1) Por otro lado, alcanzar el trabajo decente, para los/as jóvenes, constituye un objetivo necesario para erradicar la pobreza y conseguir el desarrollo sostenible, excediendo el marco territorial de Europa.

En efecto, el desempleo de las personas jóvenes es un problema mundial que afecta a todas las sociedades, especialmente a las de los países industrializados, generando progresivo deterioro de los grupos afectados, su posición marginal en el mercado y su bajo nivel de cobertura sindical, dando lugar al surgimiento de nuevas “infraclases sociales” (Tezanos: 2001) Esto ha sido favorecido por la evolución del mercado de trabajo hacia la transición al empleo, las desventajas sociales, las tendencias cíclicas y varios factores estructurales (Cachón: 2000). Muestra de ello es que, en muchos de ellos, se ha incrementado la tasa de ocupación global en los últimos años y sin embargo la de los/as jóvenes no ha experimentado variación. La tasa de desempleo juvenil alcanza el 47% de los desempleados/as a nivel mundial. (2)

En este contexto de génesis de los *modelos mixtos empleo y formación*, enmarcado en el eje de actuación: *Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados*, financiado por el Fondo Social Europeo, surgen los Programas de *Escuela Taller* (3) y *Casas de Oficio* (4) (E.T y C.O). Estos vieron la luz en el marco institucional del Instituto Nacional de Empleo, en el año 1985 para dar respuesta a unas altas tasas de desempleo de personas jóvenes con bajos niveles de instrucción. Este colectivo avocaba a una situación de grave riesgo de exclusión social por su falta de integración social y falta de oportunidades laborales. Para compensar estas carencias, se resolvió optimizar dos graves carencias paralelas al desempleo juvenil, como eran la desaparición paulatina e imparable de oficios tradicionales y el deterioro del patrimonio artístico nacional, por lo que se aprovecharon los conocimientos y experiencias de maestros artesanos como formadores y se establecieron acciones de rehabilitación urbana y artística.

Esta base social en que se apoyó el diseño de los Programas de E.T y C.O es lo que, en cierta medida ha contribuido a su valor social y su permanencia en el tiempo. El medio por el cual se pretendía la incorporación al mercado de trabajo de estos/as jóvenes era el incremento de su autoestima y la integración social en sus propias comunidades, por tratarse de jóvenes del mismo territorio en el cual tenían lugar las acciones de rehabilitación del patrimonio o de recuperación de viejos oficios artesanales.

De este modo, su labor se ha venido desarrollando fundamentalmente en la rehabilitación de monumentos, la recuperación del medio ambiente, la jardinería y los servicios a la comunidad, como la atención a personas mayores y otros grupos desfavorecidos.

La fórmula para la consecución de este fin de primer orden social fue precisamente el modelo mixto de formación y empleo, constituyéndose las E.T y C.O en centros de trabajo y formación en los que las personas jóvenes desempleadas reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica, a través de un contrato de trabajo realizado por la entidad promotora y un salario.

Así, a través de la integración del valor social, la experiencia y la formación e incluyendo de manera transversal la información en prevención de riesgos laborales y técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo, se articula la

(1)  
Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. Exposición de motivos.

(2)  
Datos reflejados en las conclusiones de la “Reunión Tripartita sobre empleo de los jóvenes: el camino a seguir” Organización Internacional del Trabajo. Ginebra 13-15 de Octubre de 2004.

(3)  
La Escuela Taller tiene una duración de uno a dos años y el periodo formativo se complementa con actividades relacionadas con la recuperación del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas, así como de cualquier otra actividad de interés público o social.

(4)  
La Casa de Oficio tiene una duración de un año máximo y el periodo formativo se complementa con actividades relacionadas con la el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios, así como de cualquier otra actividad de interés público o social o artesanal.

estructura formativa no formal y la experiencia laboral fáctica para abrir un camino en el mercado de trabajo al colectivo de personas jóvenes desempleadas con bajos niveles de cualificación (Alberich: 2005).

No obstante, aceptando ciertos atributos de efectividad de estos modelos implantados, se hace necesario señalar que no es únicamente el desempleo el principal óbice para el desarrollo de las personas de estas edades, sino la alta participación en la economía informal, la temporalidad e intermitencia en el trabajo y, en definitiva, su inseguridad laboral. Ello concatenadamente, conlleva a dibujar un escenario desprovisto de la posibilidad de construir proyectos personales de vida, pero también privado de protección social, de respaldo y representación sindical y avocado a unas condiciones de trabajo perniciosas y con múltiples riesgos para su salud en el marco del trabajo.

Por un lado, las particularidades de sus condiciones de trabajo y el proceso de reversibilidad laboral de sus trayectorias (Cavalli y Galland, 1995), conforman la coyuntura que provoca el hecho de considerar a estas personas como colectivo vulnerable, por los riesgos laborales a los que están expuestas y por quedar excluidas de los modelos que canalizan la protección de la salud.

Por otro, dejando a un lado la coyuntura que conforma sus condiciones laborales en precarias, consecuencia de los cambios y desajustes acaecidos en el mercado de trabajo, las personas jóvenes, pueden carecer de madurez física y psicológica, carecer de cualificaciones y formación, desconocer las obligaciones de su empresario, al igual que sus propios derechos y responsabilidades y carecer de confianza para expresarse cuando surge un problema. (5) Esto debe comprometer a los gobiernos y, por ende, a los/as empresarios/as a tomar medidas oportunas para velar, especialmente, por su salud, como sujetos substancialmente vulnerables.

Además, no valoran el peligro como el resto de los trabajadores. Según la *Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo*, “la prevalencia de trabajadores jóvenes que creen que su trabajo pone en peligro su salud es inferior a la media (23 % entre los trabajadores de edades comprendidas entre 18 y 24 años frente al 28% del total de los trabajadores que afirman tener esa impresión). El porcentaje de trabajadores de 18 a 24 años que consideran que están bien informados sobre los riesgos de su trabajo es superior al del total de los trabajadores (un 41 % frente al 37 % general), y el porcentaje de los que manifiestan estar satisfechos o muy satisfechos con sus condiciones de trabajo es equivalente al de los demás trabajadores (un 83 % entre los trabajadores de 18 a 24 años frente a un 84 % del total de trabajadores)”. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo: 2007:6).

En definitiva, el escenario europeo presenta un panorama en el que existe una alta incidencia de la siniestralidad juvenil. Según la *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud*, los y las jóvenes europeos/as entre los 18 y 24 años, sufren un accidente laboral grave cada minuto y cada dos días mueren en su puesto de trabajo. Además, tienen más del 50% más de probabilidades de sufrir un accidente laboral. (6) Por lo que la prevención de los riesgos laborales de este colectivo vulnerable se sitúa como objetivo de primer orden.

(6)  
Agencia Europea para la  
Seguridad y la Salud en el  
trabajo.  
[http://osha.europa.eu/priority\\_g  
roups/young\\_people](http://osha.europa.eu/priority_groups/young_people).

## Marco jurídico normativo que afecta a la prevención de riesgos laborales de los/as jóvenes participantes en los modelos mixtos de formación y empleo

Al objeto de hacer un recorrido por los aspectos normativos en los que se apoya la prevención de los riesgos laborales de las personas jóvenes participantes de las E.T y C.O se hace referencia a la normativa comunitaria general de prevención, para descender hasta aquella que propone las medidas concretas en materia de prevención de jóvenes en el trabajo. Posteriormente, se avanza los aspectos normativos generales de la prevención en España, y de aquellas normas que regulan el trabajo y la formación, sin haber podido descender al ámbito normativo concreto para este tema que nos ocupa, por ser inexistente y no existir una transposición de la norma comunitaria específica de salud laboral las personas jóvenes.

La normativa comunitaria que recoge las directrices y recomendaciones necesarias para la protección de la salud de los trabajadores jóvenes, se eleva como imprescindible en el proceso de comprensión de la realidad que se pretende describir, por dos factores fundamentales, por la importancia que tiene el marco comunitario como génesis de las normativas nacionales que regulan esta dimensión social, por un lado, y por el otro, por haber heredado, como más adelante se podrá ir observando, estas herramientas jurídicas nacionales muchas de sus carencias y potencialidades, reproduciendo, en gran medida, la filosofía de acción y los factores comprendidos como críticos en los protocolos de protección. En definitiva, su relevancia opera por cuanto la conforman normas básicas para que los Estados Miembros realicen su Ordenamiento Jurídico de acuerdo a las particularidades de cada uno, pero manteniendo los mínimos que se recogen en la norma europea.

En primer lugar, la *Directiva 89/391/CEE de 12 de junio* considera como necesaria, en su artículo 15, la protección hacia determinados peligros, de forma específica, con determinados grupos, especialmente sensibles, expuestos a riesgos laborales, considerando a los y las menores niños/as y adolescentes dentro de esos grupos especialmente protegidos. Señala también la necesidad de tomar medidas en lo que respecta a su seguridad y salud.

Cinco años más tarde el Consejo de la Unión Europea adopta la *Directiva 94/394/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo*. Para elaborar esta norma específica que regula el procedimiento de adopción de los Estados miembros de medidas para proteger el trabajo de los jóvenes, la Unión Europea se ha apoyado en ciertas disposiciones que, de forma indirecta, se refieren aproximadamente a la salud de los jóvenes haciendo hincapié referencia a su inserción y formación profesional, el establecimiento de la edad mínima de acceso al trabajo y la prohibición del trabajo infantil. La excepción, por ser más directa, es el artículo 15 de la *Directiva 89/391/CEE* al que anteriormente me he referido y en el cual se alude a la vulnerabilidad de los/las jóvenes en el trabajo. Igualmente, de la *Organización Internacional del Trabajo*, recoge los principios en materia de protección de las personas jóvenes y la edad mínima de acceso al empleo.

Esta norma reguladora y específica de la prevención de riesgos laborales de los jóvenes, se apoya en su inicio, principalmente, de las consideraciones

siguientes: (i) Todo/a empresario/a debe garantizar a los/as jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad, (ii): Los/as empresarios/as deben aplicar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los/as jóvenes sobre la base de una evaluación de riesgos existentes para éstos/as en relación con su trabajo, (iii) La experiencia de trabajo puede contribuir al objetivo de preparar a los/as jóvenes para la vida profesional y social de adultos, pero siempre procurando evitar prejuicios a su seguridad, salud y desarrollo y (iv): Los estados deben proteger a los/las jóvenes contra los riesgos específicos resultantes de la falta de conciencia de los riesgos existentes o virtuales o del desarrollo incompleto de los/as mismos/as (7)

Estas premisas operan a través de factores imprescindibles en lo que se refiere a evitar los riesgos laborales, todo ello partiendo de la necesidad de considerar el trabajo inicial de la persona joven, aquel que lo prepara para la actividad laboral en la vida adulta, como especialmente cuidadoso en las dimensiones de seguridad y salud. La principal premisa es la consideración de la *evaluación de riesgos* como una herramienta necesaria para la observación y la vigilancia de los riesgos existentes, condicionando la protección al trabajo específico que desempeñe el/la joven.

Conviene especialmente mencionar la consideración de que debe incluirse en el tiempo de trabajo el tiempo dedicado a la formación para los/las jóvenes que trabajan en el marco de un sistema de formación teórica y/o práctica en alternancia con un periodo de prácticas en una empresa, lo que hace alusión en cierta medida al modelo mixto de formación y empleo al que me he referido anteriormente, propuesto por la Unión Europea como modelo de soporte de los objetivos de inserción laboral de los/as jóvenes desempleados.

En el Artículo 2.1. de esta Directiva se determina el ámbito de aplicación de la norma a toda persona menos de 18 años, por lo que en todas sus exposiciones, se sobrentiende como persona joven a la que se refiere la directiva aquella menor de 18 años que tenga una relación o un contrato de trabajo acorde a la legislación vigente de cada Estado miembro.

Por otro lado, es el empresario la figura en la cual recae la iniciativa y la responsabilidad de esta vigilancia, por lo que la norma les otorga las siguientes obligaciones: (i): Tomar las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los/as jóvenes, (ii): Aplicar esas medidas basándose en una evaluación de los riesgos existentes para los/as jóvenes, relacionados con las condiciones de trabajo, la cual se realizará antes de que se incorporen al trabajo y se revisará cuando se modifiquen sustancialmente las condiciones laborales, debiendo centrarse principalmente en los equipos y el acondicionamiento del lugar de trabajo y del puesto a cubrir, la naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes físicos, biológicos y químicos; el acondicionamiento, elección y utilización de los equipos de trabajo (agentes, máquinas, aparatos e instrumentos), así como su manipulación; el acondicionamiento de los métodos de trabajo y el desarrollo del trabajo y su interacción; y el estado de la formación y de la información de los/as jóvenes.

El último punto, destaca que el/la empresario/a informará a los/as jóvenes de los posibles riesgos y de todas las medidas tomadas en relación con su seguridad y salud. (Artículo 6 de la *Directiva 94/394/CE*). En este sentido, la norma recurre al factor "condicionamiento" y "adaptabilidad" para realizar

(7)  
Consideraciones Iniciales de la Directiva 94/394/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

una nueva evaluación de riesgos cada vez que se modifiquen las circunstancias de su trabajo, no sólo al inicio. Por otro lado, hace referencia no sólo a la exposición a los agentes físicos químicos y biológicos, y a la utilización de herramientas y maquinarias peligrosas, aspectos a los que en general el marco normativo preventivo otorga una fundamental importancia, sino a al factor personal, referido esto a la peculiaridad de las características del/la joven trabajador/a. No obstante, no se remite a las características personales, físicas y psicosociales sino a los factores competenciales, como son la formación e información.

Esta referencia al factor personal, queda resuelta en lo que respecta a los trabajos prohibidos, refiriéndose a aquellos que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas, y los que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea nefasto y crónico para el ser humano, los que impliquen una exposición nociva a radiaciones y que pongan en peligro su salud por exponerles al frío o calor, ruidos o a causa de vibraciones. También considera prohibidos, por considerar que implican un alto riesgo, los que presenten peligro de accidente en el que potencialmente el/la joven, por su falta de conciencia respecto de la seguridad o por falta de experiencia o formación, no puedan identificarlos o prevenirlos (Artículo 7 de la *Directiva 94/394/CE*).

En relación a estas prohibiciones se contemplan excepciones, siempre que se autorice por el Estado miembro alguno de esos trabajos al ser imprescindible para la formación profesional de los/as jóvenes, con la condición de que se garantice la protección de su seguridad y salud confiando el control de dichos trabajos bajo la vigilancia de una persona competente y que garantice su protección. En el mismo sentido, la *Directiva* hace referencia a un listado de agentes, procedimientos y trabajos prohibidos a las personas jóvenes. Algunos de estos procedimientos son (procedimientos industriales que recoge el Anexo I de la *Directiva 90/394/CEE*), (i): fabricación de auramina, (ii): trabajos que supongan exposición a hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, alquitrán, el humo o los polvos de la hulla, (iii): trabajos que supongan la exposición al polvo, humo o a las nieblas producidas durante la calcinación o el afinado eléctrico de las matas de níquel, y (iii): procedimientos con ácido fuerte en la fabricación del alcohol isopropílico.

Los trabajos prohibidos son: (i): los de fabricación y de manipulación de instrumentos, artefactos u objetos diversos que contengan explosivos, (ii): realizados en los recintos de animales feroces o venenosos, (iii): de sacrificio industrial de animales, (iv): los que impliquen la manipulación de aparatos de producción, almacenamiento o utilización de gases comprimidos, licuados o disueltos, (v): trabajos en relación con cubas, depósitos, cisternas, damajuanas o bombonas que contengan agentes químicos, (vi): que impliquen riesgos de derrumbamiento, (vii): que impliquen riesgo de tipo eléctrico de alta tensión, (viii): aquel cuyo ritmo esté condicionado por máquinas y que estén remunerados en función del resultado.

Ello nos lleva a la evidencia de que, en cuanto a los procedimientos prohibidos, se limita a referirse a aquellos que implican exposición a agentes contaminantes y nocivos o a condiciones ambientales adversas. Sin embargo, en lo que respecta a trabajos limitados alcanza a referirse a

aquellos que implican riesgos de carácter psicosocial, entre otros, prohibiendo aquellos que impliquen el trabajo a destajo o por objetivos relacionados con maquinarias.

Por último, se considera importante destacar la alusión que hace esta Directiva acerca del tiempo dedicado al trabajo, por cuanto la formación deberá quedar incluida en el tiempo de trabajo total, cuando sea un modelo de alternancia de prácticas de empresa y trabajo, a la limitación del trabajo nocturno, a las pausas y a los periodos de descanso anual. Se observa, en función de esto, que existe una destacada preocupación por la duración de la exposición a los riesgos derivados del trabajo de las personas jóvenes (por cuanto este factor queda regulado en los artículos 9, 10, 11 y 12 de la Directiva).

Tres años después del plazo recomendado por la Directiva Comunitaria, se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España (*LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales*, publicada en el BOE nº 269, de 10 de noviembre). El contexto nacional del año 1995 no partía únicamente de unas estadísticas preocupantes en cuanto a índices de siniestralidad laboral, sino de una vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores y una falta de cobertura jurídica y legislativa en esta dimensión.

De esta Ley, en el ámbito que nos ocupa, caben destacar tres dimensiones: la educación preventiva en la enseñanza, la necesidad de adaptar el trabajo a la persona, especialmente si, por sus características personales, son especialmente sensibles y la obligación del empresario a evaluar los riesgos de los menores de 18 años, informar a su padres y actuar en consecuencia empleando las medidas preventivas oportunas.

La educación preventiva que pudiera afectar a los y las jóvenes participantes de los programas de E.T y C.O, se recoge en el artículo 5.2, en el contexto de las políticas en materias de prevención dispuestas por la Ley (Capítulo II). En éste se hace referencia, aunque de forma soslayada, a la formación preventiva necesaria en la enseñanza reglada y no reglada: A los fines previstos en el apartado anterior (relativa a los objetivos de la política en materia de prevención), "las Administraciones Públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al *Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales*, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de riesgos laborales". Y a la colaboración entre diferentes ámbitos instituciones gubernamentales que establece que las administraciones públicas promoverán la mejora de estos contenidos en la enseñanza: "En el ámbito de la Administración General del Estado, se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y los de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento".

En el artículo 27 regula de manera específica la protección a los/as jóvenes en el lugar de trabajo, atendiendo a que "antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los



mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto. En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud. Se evidencia, por tanto, una transposición de la Directiva comunitaria en el establecimiento del límite de edad en 18 años y en la obligación de evaluar los riesgos del trabajo al inicio y durante cualquier cambio que se produzca en el mismo.

En cuanto al contenido del resto de la Ley, interesa destacar la parte de esta que hace referencia a la adaptación del trabajo a las peculiaridades del trabajador o trabajadora cualquiera que sea su edad o circunstancia, como el *Artículo 15: Principios de acción preventiva*, y el *Artículo 25: Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*, en el que se establece una protección específica a aquellos/as trabajadores/as que, por sus características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Deberá tener esto en cuenta a la hora de realizar la evaluación de los riesgos y a partir de ésta, tomar las medidas necesarias.

Por otro lado, también interesa destacar la referencia de la ley de los deberes de protección al trabajador a través de la formación e información y de la formación profesional ocupacional. En esta dirección, el *Artículo 5: Objetivos de la política*, en su punto 2: establece la obligación de que las Administraciones públicas promuevan la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa del *Sistema Nacional de Cualificaciones*

Por lo tanto, se observa cómo se incluye a los/as alumnos/as de formación profesional, en ocasiones menores de edad, dentro del ámbito de protección de la Ley 31/1995, ya que para completar su ciclo formativo necesariamente han de realizar unas prácticas que implican un trabajo real en el futuro puesto de trabajo al que aspiran dedicarse.

Por su parte, el **deber de protección** lo encontramos materializado en varios preceptos como el artículo 18 que establece el deber de información, consulta y participación de los/as trabajadores/as indicando unos mínimos. Y por su parte, el artículo 19 dispone que “el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.

En definitiva, además de éstos aspectos que implican de una forma directa a las personas jóvenes o a aspectos directamente aplicables al modelo mixto

de formación y empleo, el resto de este marco jurídico para promover la seguridad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y que, lógicamente son aplicables a todo entorno laboral, incluido los contratos generados a través de los Programas de E.T y C.O.

## La prevención de los riesgos laborales en las escuelas taller y casas de oficio

Los Programas de E.T y C.O, creados para llevar a la práctica el modelo de transición profesional, gozan de una estructura y organización que le otorgan diversas peculiaridades, sobre todo en lo que respecta a la aplicación de los principios preventivos. De este modo, los diferentes aspectos que contemplan las *Directivas Comunitarias* anteriormente citadas y la LPRL, establecidos para implantar la prevención en los modelos normalizados del mercado de trabajo, necesitan de una lectura paralela para estos modelos a medio camino entre el centro colaborador de las administraciones públicas, homologado para impartir materias formativas de enseñanza no reglada y la empresa publica convencional, que presta un servicio a la comunidad.

El primer factor de interés es la incorporación de contenidos para el aprendizaje y la información a los alumnos y alumnas de la Escuela Taller o Casas de Oficio en materia preventiva, en relación con el oficio que estén aprendiendo y que desempeñarán más adelante en la etapa de prácticas, con un contrato de trabajo. Este asunto sería exactamente el mismo que ocupa al resto de acciones formativas pertenecientes al *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional* (8), en el sentido de incorporar módulos de “prevención e higiene en el trabajo” o “salud laboral” junto al resto de contenidos competenciales e incorporar la transversalidad de la prevención en la acción formativa.

Para ello, la *Ley 31/1995* en su artículo 5.2. (anteriormente citado), realiza una mención a la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de la enseñanza, incluida la correspondiente al *Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales* (9), por lo tanto incorpora la materia de prevención, de manera general, en los contenidos de la enseñanza reglada (formación profesional) y no reglada.

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, referenciado por la LPRL y regulado por la *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional* (10), es una ley elaborada por los Ministerios de Educación, Cultura y Deporte y por el de Trabajo y Asuntos Sociales al objeto de homologar nuestro sistema de formación profesional al de la Unión Europea e integrar los tres subsistemas de la formación orientada al empleo: reglada, ocupacional y continua.

En este marco jurídico se destaca la prevención de los riesgos laborales en dos sentidos, en la incorporación en los contenidos de las acciones formativas y en las áreas prioritarias que se incorporarán a las ofertas formativas.

En cuanto al primer aspecto, se establecen las bases en el *Artículo 9: La formación Profesional. Título II*, al definir la formación profesional como “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias

(8)  
Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. RD. 631/93 de 3 de mayo. BOE 4 de Mayo.

(9)  
Se entiende por *cualificación profesional* el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, y a través de la experiencia laboral.

(10)  
Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional: Ley 5/2002, de 19 de junio. BOE 20.06.02

de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”.

Esta definición de la formación profesional como un contexto implicado en el proceso de adquisición de competencias directamente relacionadas con el contexto de trabajo ya sea bajo el modelo formal o el de enseñanza no reglada, se concreta con la necesidad de contemplar aspectos transversales en la enseñanza, como se recoge en la exposición de motivos: “En función de las necesidades del mercado de trabajo y de las cualificaciones que éste requiere, se desarrollarán las ofertas públicas de formación profesional, en cuya planificación ha de prestarse especial atención a la enseñanza de las tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de la Unión Europea y prevención de riesgos laborales”.

En este sentido, a pesar de que se eleva la importancia de los riesgos laborales como contenido de las materias y de su carácter indispensable y paralelo para el ejercicio del trabajo, este comparte escenario con competencias necesarias para la adquisición de un perfil profesional idóneo para el mercado de trabajo contemporáneo, como son los idiomas y las tecnologías, y que son diferentes en cuanto al papel y la relevancia que desempeñan en el trabajo.

También se observa ésta disimilitud en el segundo aspecto anteriormente referido, que se recoge en la *Disposición adicional tercera*, al referirse a las áreas prioritarias en las ofertas formativas, siendo éstas las que se incorporarán a las ofertas formativas financiadas con cargo a recursos públicos, como las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de los países de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales así como aquéllas que se contemplen dentro de las directrices marcadas por la Unión Europea.

Por otro lado, en lo que se refiere a la materialización de las acciones que contempla la Ley, el *Instituto Nacional de Cualificaciones*, en el ejercicio de elaboración del *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, contempla escrupulosamente en cada una de las *Realizaciones profesionales* y *criterios de realización* de las *Unidades de Competencia*, aspectos relativos a la prevención y a los riesgos que se prevén en cada una de las competencias (11).

Por todo ello, el marco general de la prevención tímidamente expone la necesidad de incorporar ésta en las materias formativas de la enseñanza no reglada, hecho que queda superado por la puesta en práctica del resto de los propósitos de la LPRL y superado por el desarrollo legislativo posterior, relativo a la creación de las E.T y C.O.

Incluso la *Orden de 14 de noviembre de 2001 por la que se regulan el programa de E.T y C.O.*, no hace ninguna referencia a la inclusión de materias relativas a la prevención de riesgos laborales, a pesar de que sí hace expresa referencia a la inclusión de otros módulos transversales, como el de alfabetización informática (Artículo 7).

No obstante, en el ejercicio de traslado de competencias a las Comunidades Autónomas en materia de gestión y control de los Programas de E.T y C.O, sí hay referencias a los contenidos preventivos, como la *Orden de 8 de Marzo de 2004, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la*

(11)  
*Instituto Nacional de  
Cualificaciones:*  
[www.mec.es/educa/incual/ice\\_](http://www.mec.es/educa/incual/ice_incual.html)  
[incual.html](http://www.mec.es/educa/incual/ice_incual.html)

*Comunidad Autónoma de Andalucía, por la que se regulan los Programas de E.T y C.Os, en su Artículo 9.b, se contemplan, entre otros, como módulos obligatorios la prevención de riesgos laborales, “cuya duración será de 30 horas, salvo cuando la especialización del proyecto esté incluida en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención”, en cuyo caso la duración será de 50 horas”.*

Superando la observación de la presencia expresa de estos contenidos en la normativa que regula la Escuela Taller y Casas de oficios, no queda más que desglosar el modelo de Programa, como resultado de la simbiosis consecutiva de la fase de formación profesional ocupacional y, una vez acabada ésta la realización de las prácticas laborales bajo la fórmula del contrato de carácter formativo.

En cuanto a la primera fase, cabe destacar la importancia que le ha sido otorgada a los aspectos preventivos de los contenidos formativos con el proceso de reforma para la implantación del nuevo modelo de formación profesional, que integra los tres subsistemas: reglada, ocupacional y continua, como generador de sinergias al objeto de conformar un proceso formativo “a lo largo de toda la vida” orientado a la inserción en el mercado de trabajo.

En el *R. D. de 7 de Marzo de 1993: “Formación Profesional. Directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas”* como la base que sustenta el proceso de cambio. En el *Capítulo I, (Art. 1.b)* deja constancia de la necesidad de formar al alumnado en materia preventiva, por lo que expresa la “necesidad de adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los riesgos derivados de las situaciones de trabajo”.

Derogado éste por el *R.D 662/2004 de 5 de marzo*, por el que se establece la ordenación general en la formación profesional específica. En el *Capítulo III: Enseñanzas comunes*, incluye en el *Artículo 8 la prevención de riesgos laborales*, señalando que “los ciclos formativos incorporarán en sus enseñanzas aquéllas que se consideren necesarias para una eficaz prevención de los riesgos laborales. En todo caso, el ciclo formativo incorporará un módulo de prevención de los riesgos laborales derivados del ejercicio profesional correspondiente”.

Esto afecta a la formación ocupacional por cuanto en esta misma norma define esta como aquella que comprende “el conjunto de acciones formativas que, en el ámbito del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales” (*Cap. I, art. 1*).

En lo que respecta a la segunda fase del Programa E.T y C.O, la relación laboral que vincula jurídicamente, a través del contrato por cuenta ajena, a la entidad promotora y las personas participantes, conlleva una serie de disposiciones recogidas en el *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995)*.

En el *Artículo 19* de este Texto, se recogen los derechos y obligaciones derivados de la relación contractual, en lo referido a la protección de la

salud, por lo que el/la trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, está obligado/a a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene, que son de observancia obligada por el/la empresario/a, el cual debe facilitar una formación práctica y adecuada en esta. Igualmente, el/la trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas. También regula las actuaciones de los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, entre otras cuestiones. Todo ello afecta al/la joven que participa en estos Programas, por cuanto está, en su segunda fase contratado mediante la modalidad de carácter formativa (12).

Además de la presencia de la formación e información de los riesgos derivados del trabajo en la *Formación Profesional Ocupacional*, que es aquella que emplea el Programa E.T y C.O para cualificar a los participantes, el siguiente aspecto digno de mención es la responsabilidad en las obligaciones con respecto al ejercicio de la prevención en el ámbito laboral, una vez superada la fase formativa.

En primer lugar, la peculiaridad de la Escuela Taller es precisamente su estructura organizativa, siendo estos programas promovidos en un ámbito territorial concreto por entidades como Corporaciones Locales, Consorcios, Asociaciones, Fundaciones y otras entidades sin fines lucrativos que operen en la correspondiente Comunidad Autónoma que ejerce la competencia de su gestión y organización. Además de la entidad promotora, cada programa tendrá su personal directivo, docente y de apoyo para el desarrollo del mismo. Esta organización afecta al ejercicio de la prevención por cuanto a la disposición de responsabilidades que otorga la LPRL a las distintas figuras, especialmente a los empresarios y empresarias.

A pesar de que se pudiera establecer una confusión con la existencia del personal de dirección y docente, la responsabilidad última recae en la Entidad Promotora, siendo esta con la que el alumno/a-trabajador/a firma el contrato de empleo formación, concretamente a través del contrato para la formación de la última parte del Programa, con carácter laboral. Esto se apoya por un lado en el *Artículo 14. 1* de la LPRL, en el que se supone la existencia del deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos incluyéndose en este deber a las administraciones públicas y, por otro, el *14.2* (modificado por la *Ley 54/2003*) que otorga del deber de protección en el empresario, que “deberá garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Por todo ello, la entidad promotora y su representante legal, es la figura sobre la cual recae la responsabilidad establecida por la Ley. No obstante esto no exime al resto de personal, por cuanto es el director o directora de la ET y C.O el/la máxima responsable en el programa, a pesar de actuar también como trabajador, con los derechos y obligaciones que también le otorga la Ley. En este momento se alude al principio de subordinación que contemplan las medidas jurídicas disponibles para establecer las responsabilidades y sanciones en materia de salud laboral, y que aunque afectan principalmente al empresario o empresaria, pueden requerirse a directivos/as y técnicos/as solidaria o subsidiariamente. Quedan establecidas estas responsabilidades y sanciones en el Código Penal, el Código Civil, la Ley General de Seguridad Social y la LPRL.

(12)

Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) modificado por el artículo primero, dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio); -R.D. 488/98, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril); Orden de 14 de julio de 1998 (B.O.E. de 28 de julio); Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 de diciembre); Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). En [www.inem.es](http://www.inem.es)

Por otro lado, el *método de acción preventiva*, al que se refiere la LPRL y que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997), en su artículo 14, establece que cualquier decisión de la empresa debe de ser compatible con los objetivos preventivos y que todos los mandos de la empresa deben conocer y aplicar el plan de prevención en su ámbito. Por ello en una Escuela Taller o Casa de Oficio, la Entidad Promotora tiene la responsabilidad última de la prevención en dos vías: (i) fijando un conjunto de principios que se han de respetar para dar cumplimiento a su obligación de proteger al los trabajadores y trabajadoras jóvenes ante los riesgos, y (ii) realizar las acciones necesarias para el ejercicio de esta obligación. (Vid. Cuadro 1). El personal de dirección y docente (monitores y monitoras de la especialidad) deberán velar por la aplicación de los objetivos preventivos y en caso de accidente de trabajo, podrán participar de la responsabilidad con la Entidad Promotora (como responsable última). Esta responsabilidad civil y penal del director o directora y monitor o monitora, dependerá de si cumplen todas las medidas preventivas que se hayan establecido en el *Plan de Prevención* diseñado por la Entidad Promotora.

Otra peculiaridad de estos programas mixtos de formación y empleo es el abanico de edades de sus participantes que introducen un aspecto de disimilitud o desajuste con el marco jurídico de protección de los riesgos a los que están particularmente expuestos/as.

El *contrato para la formación* que utilizan los programas de E.T y C.O para realizar las prácticas formativas, tiene como *finalidad* la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio que requiera un determinado nivel de cualificación. El trabajador debe carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato para ese puesto u oficio y ser *mayor de 16 años y menor de 21*, límite máximo que no opera para determinados colectivos (personas con discapacidad, extranjeras en los dos primeros años, desempleadas en situación de exclusión social, desempleadas que se incorporen a Escuelas Taller, Casas de Oficio o Talleres de Empleo etc). Por ello los contratos para la formación se realizan a todos los participantes de estos programas, cuya normativa establece que podrán participar alumnos y alumnas de entre 16 hasta 25 años.

Ello deviene que en el mismo programa encontremos alumnos y alumnas menores y mayores de 18 años, para lo que el marco jurídico disponible es claro y evidencia la especial protección de los/las menores de 18 años, lo que puede producir (y ha producido) la paradoja de iniciar un proyecto de ET o C.O y no habiendo previsto este aspecto encontrar que la Inspección laboral pertinente ha paralizado parte de la actividad del alumnado, a aquellos menores de 18 años, por manejar estos herramienta peligrosa o por realizar un actividad prohibida por la Ley. Ello además no es difícil si tenemos en cuenta las actividades usuales de estos tipos de Programa, en cuyo seno no es difícil encontrar actividades prohibidas para los menores.

De igual manera, el marco legal comunitario específico, se refiere a la de protección de jóvenes menores de 18 años, y, como anteriormente se señala, esta condición en estos Programas de Empleo no se cumple, pues el margen es mayor (hasta 25 años); con lo cual a los y las participantes les afectan concurrentemente diferentes ámbitos de las directrices de la U.E con respecto a la prevención.

No obstante, esto no debe suponer un freno a la protección en condiciones de igualdad al resto de los participantes, pues el marco jurídico contempla la

necesidad de tomar en cuenta la peculiaridad de la persona para establecer un criterio de protección de los riesgos según sus circunstancias personales y sus características individuales, por lo que no será óbice eliminar por este principio un riesgo a una persona de 19 años cuyas características físicas pueden no diferir en gran medida con respecto a una persona que aún no haya cumplido los 18. Precisamente por ser el establecimiento del límite de la mayoría de edad o madurez una cuestión más jurídica que biológica y operando los peligros a la salud en el segundo aspecto más que en el primero, se entiende que se debería resolver la prevención debe proteger a toda persona vulnerable, independientemente de su edad.

Esta situación tiene como resultado la eliminación en estos Programas de actividades laborales, sustancias y condiciones de trabajo para los menores y para las personas vulnerables a este tipo de trabajos, basado esto en la norma jurídica, pero a la vez con una falta de claridad y especificidad en la misma. No obstante, este aspecto evidencia la falta de regulación específica en esta materia en los *modelos mixtos de formación y empleo* que conllevan al sometimiento arbitrario a una u otra norma jurídica al objeto de establecer una protección eficaz de la salud laboral de las personas jóvenes que en ella participan.

## **Buenas prácticas en materia de prevención de los riesgos laborales en las escuelas taller y casas de oficio**

Cabe citar algunas herramientas empleadas en el marco de los Programas de E.T y C.O para mejorar las acciones de prevención de riesgos laborales y superar algunas de las limitaciones del marco jurídico existente en relación con la peculiaridad de su estructura. Éstas han sido extraídas de la práctica en el desarrollo de estos proyectos y de las conclusiones generadas por la reflexión, por las que se podrían mejorar las actuaciones preventivas y que, por lo tanto, podrían ser aplicables al resto de experiencias, sin que ello debiera suponer un prejuicio para continuar con la mejora de las normas jurídicas.

El primer instrumento lo constituyen los reglamentos de régimen interno para los alumnos de estos Programas y el segundo el ejercicio de la organización y conformación de la estructura del propio programa.

Superada la valoración de la existencia de un módulo de prevención de riesgos laborales específico en la norma que regula estos Programas, la necesidad de favorecer las acciones preventivas encuentra una excelente oportunidad en el desarrollo de los Reglamentos de Régimen Interno de cada uno de los Programas desarrollados, y que contienen una gran cantidad de cuestiones relativas a la organización, deberes y obligaciones de los y las participantes, etc,

En este reglamento, pueden trasladarse aspectos recogidos en las normas básicas y específicas relativas a la prevención y en su caso, establecer diferenciación, si esto no puede evitarse, acerca de las prohibiciones y medidas en caso de ser alumnos/as menores. En estos se establecen las normas básicas de funcionamiento, entre las que pudieran incorporarse aquellas relativas a la prevención de los riesgos laborales, estableciendo la disposición de obligaciones del trabajador en lo relativo a las faltas, sanciones e infracciones por su incumplimiento.

Por otro lado, en lo que respecta al calendario y la disposición de materias a impartir y en lo relativo a aplicar las competencias establecidas en el *Sistema*

*Nacional de Cualificaciones Profesionales* que, como ha sido referido anteriormente, tienen una excelente consideración de los mismos de forma transversal en todas las competencias necesarias para adquirir la formación en el oficio pertinente.

En definitiva, el reglamento de régimen interno constituye una excelente oportunidad para elevar los principios preventivos del trabajo en todos los niveles de la participación en un Programa de E.T o C.O, implantarlo de manera transversal, aplicar la norma en condiciones de igualdad para todos los alumnos y alumnas y conformar la estructura de sanciones por el incumplimiento tanto del personal docente como del alumnado de las normas en materias de prevención de los accidentes de trabajo y riesgos para la salud.

Otra cuestión es que la experiencia práctica muestre este instrumento como una amalgama de factores y disposiciones organizativas de las distribuciones horarias, las normas de comportamiento del alumnado, las causas de expulsión, las sanciones y faltas leves y graves y otras disposiciones relativas a la organización del centro, en el que tímidamente, cuando se incorpora, se hace una referencia soslayada a las medidas preventivas o se trasladan las disfunciones del marco legislativo, reflejando la aplicabilidad de ciertas disposiciones únicamente en el caso de que el alumno o la alumna sea menor de edad; lo que nos indica la escasa relevancia de este aspecto tan esencial que se convierte en la práctica de trasladar estrictamente las obligaciones legales establecidas.

Por último, se eleva como imprescindible hacer una referencia a la evidencia de que en el ejercicio profesional, aquella figura que ejerce el papel de transmitir todos aquellos conocimientos necesarios y elevar a la práctica la teoría, para favorecer el aprendizaje del oficio, se convierte en una oportunidad para generar nuevas conductas responsables en cuanto a los riesgos laborales. La práctica del monitor o monitora que imparte la materia y que la realiza a ojos del alumnado para, a través del modelo de observación y repetición, sea realizado por éste/a, pueden determinar en gran medida la práctica del ejercicio de la profesión. Lo contrario es nefasto, pues conlleva a adquirir hábitos perniciosos desde el inicio, lo que puede perpetuar conductas y actitudes negligentes o tolerantes ante la prevención.

Es por ello por lo que se considera fundamental, desde el punto de vista de los principios preventivos, adquirir buenas prácticas al inicio del aprendizaje y desde el establecimiento de los pilares que conformaran la amalgama de conocimientos y aptitudes para el trabajo. Y, sin embargo, ni el ámbito legislativo ni los instrumentos de carácter interno, elevan esta cuestión al lugar que merece. Es más, podríamos pensar que remontando los principios de la ley a contracorriente, avanzamos hacia el camino de establecer dispositivos sancionadores para el alumnado para evitar o sancionar sus conductas negligentes y abandonamos a la suerte jurídica la obligación del personal docente de no incurrir en aplicar las medidas preventivas establecidas por la entidad promotora. Esto se explica por cuanto la última norma que regula la organización de estos Programas –el reglamento interno- aunque esta tenga un carácter informal, se limita a reducir la amplia gama de directrices comunitarias, principios preventivos y normas jurídicas en elementos sancionadores hacia el alumnado, siendo inexistentes las medidas de organización de la información, la documentación y, en definitiva, la aplicación de la transversalidad de los principios de promoción de la salud laboral.



El transmitir la motivación y el entusiasmo por realizar un trabajo seguro, el enseñar a valorar el proceso cuidadoso de la conducta preventiva, son cuestiones que dependen en mayor medida de las peculiaridades y cualidades de los formadores y formadoras, y son aspectos estrechamente relacionados con la socialización laboral, entendiéndose ésta como el aprendizaje de los hábitos, valores y conductas en el inicio de la actividad profesional y que se constituirán en pilares de la trayectoria profesional adulta. Por ende, la transversalidad de la prevención es un principio tan elemental y necesario para la mejora de las condiciones laborales y de la seguridad de los trabajadores que su acción pasa por la selección del Proyecto desde la infraestructura, la maquinaria, herramientas, sustancias, tiempos, tareas y la disposición de equipos, pero, por encima de todo ello, por la transmisión del valor de los mismos.

En definitiva, en el marco de cualquier actividad laboral, se eleva como necesaria y obligada la aplicación de los principios de salud y seguridad en el trabajo, especialmente si, en primer lugar, emana de una acción de compensación de ciertos desajustes del mercado de trabajo puestos a disposición de la ciudadanía para solventar ciertos problemas sociales y si, en segundo lugar, estas acciones van dirigidas a personas jóvenes, a las que en el marco de la prevención, se las ha considerado, especialmente vulnerables. Esto no significa que en el propio camino de aplicación de los principios preventivos estos modelos peculiares estén contemplados de tal forma que queden al amparo de la protección jurídica o que su aplicación no haya generado dudas, lo que plantea como necesario crear instrumentos que compilen las normas y concreten las acciones preventivas.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo** (2007): "Crecer con seguridad", *Magazine. Revista Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo*. nº 9. Bélgica. <http://osha.eu>. i n t.
- Alberich Nistal, Tomás** (2005): "La experiencia de integración municipal de las áreas de formación, empleo y servicios sociales", en *Herramientas. Revista de Formación y Empleo*. nº 81, pp.6-11.
- Bynner, J., Chisholm, L. and Furlong, A.** (1997) "Youth, citizenship and social change in European context". Aldershot. Ashgate.
- Cachón, L.** (2001). "Políticas de empleo juvenil en España: entre las políticas (dichas) de inserción y las prácticas de temporalidad" en *El Empleo Juvenil* (Chacón, L. (ed). Volumen2. pp: 9-36. Ed. Germania. Alzira. Valencia.
- Cárcoba, A.C.** (1996). "Salud laboral y Ley de Prevención de Riesgos Laborales". *Revista Española de Salud Pública* Vol. 70, nº 4, 463-468.
- Cavalli, A. y Galland, O.** (1995). "Youth in Europe". London. Pinter.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.** (2001): "Manual de prevención de los riesgos laborales". Comisiones Obreras. Madrid.
- Martín Urriza, C. y Zarrapuz, L.** (2002): "Los retos del empleo y el paro en España tras la cumbre de Barcelona". Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Paralelo Edición. Madrid.
- Perea Acosta, E. et al.** (2002): "La política de Empleo en la Unión Europea (II): Acciones para el Empleo". Consejera de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Junta de Andalucía. Sevilla.
- Tezanos, J.F.** (2001), "Las infraclases en la estructura social" en *La sociedad dividida: estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.

**Cuadro 1. Concreción del deber de la entidad promotora de la E.T. y C.O. para garantizar la protección de los/as participantes frente a laborales**

<b>PRINCIPIOS</b>	EVITAR LOS RIESGOS Y EVALUAR LOS QUE NO SE PUEDAN EVITAR
	ORIENTAR LA ACCIÓN PREVENTIVA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO MÁS QUE A LA PROTECCIÓN PERSONAL
	ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA, TENIENDO EN CUENTA LAS CARÁCTERÍSTICAS INDIVIDUALES
	PROCURAR UNA MEJORA PERMANENTE DE LA ACCIÓN PREVENTIVA, ADAPTÁNDOLA A LA EVOLUCIÓN DE LA TÉCNICA
<b>ACTIVIDADES A REALIZAR</b>	REALIZAR UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS QUE NO SE HAYAN PODIDO EVITAR
	INTEGRAR LA PREVENCIÓN EN LA GESTIÓN DE LA E.T y C.O
	INFORMAR Y FORMAR A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
	ORGANIZAR LOS RECURSOS NECESARIOS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS
	VIGILAR LA SALUD DE LOS/AS PARTICIPANTES (ALUMNOS/AS- TRABAJADORES/AS)
	VIGILAR LA SALUD DE LOS/LAS TRABAJADORES (PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE)
	PROPORCIONAR EQUIPOS DE TRABAJO SEGUROS Y LOS MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL NECESARIOS
	ANALIZAR LAS POSIBLES SITUACIONES DE EMERGENCIA, INCLUYENDO LOS PRIMEROS AUXILIOS Y LA LUCHA CONTRA INCENDIOS
	TOMAR MEDIDAS OPORTUNAS PARA LOS CASOS DE RIESGO GRAVE E INMINENTE
	DOCUMENTAR QUE CUMPLE TODO LO ANTERIOR, ELABORANDO Y TENIENDO A DISPOSICIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL Y DE LOS ÓRGANOS INTERNOS DE LA EMPRESA CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL UN LISTADO DE DOCUMENTOS FIJADOS POR LA LEY
ASEGURAR QUE LOS TRABAJADORES EN LOS QUE CONCURREN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES QUE PUEDEN HACERLE VULNERABLES A DETERMINADOS RIESGOS DISPONGAN DE UN NIVEL DE PROTECCIÓN ADECUADO A SU SITUACIÓN ESPECIAL.	
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	INTRODUCIR EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS PRINCIPIOS PREVENTIVOS EN EL REGLAMENTO DE REGIMEN INTERNO
	ORGANIZAR LA DOCUMENTACIÓN PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO FÁCTICO DE LAS OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD PROMOTORA Y LAS DIFERENTES FIGURAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN
	ESTABLECER COMO REQUISITO IMPRESCINDIBLE EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA E.T Y C.O EL CONOCIMIENTO, LAS BUENAS PRÁCTICAS Y ACTITUDES EN LA TRANSMISIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS.
	HOMOGENEIZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES DE 18 AÑOS CON RESTO DE PARTICIPANTES, CON LA SALVEDAD DE DAR INFORMACIÓN A SUS PADRES O TUTORES CONFORME EXIGE LA NORMATIVA.

Fuente: Elaboración propia. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2001:36) y LRPL



## Juventud, trabajo y emancipación: el préstamo hipotecario como un factor de exclusión social y de riesgo laboral

Este artículo pretende aproximarse a una realidad social a la que, inexorablemente, se enfrentará la juventud en algún momento de su vida. La solicitud del préstamo hipotecario supone el inicio de la tan deseada emancipación, el planteamiento de un nuevo proyecto de vida, así como el comienzo de una extensa problemática asociada a la gestión. Nuestra pretensión es realizar un acercamiento de análisis y reflexión sobre la situación laboral, económica y social de la población juvenil en España, ya que éstas podrían incidir directamente sobre la temática propuesta. Así, dependiendo de las posibilidades económicas y laborales de la juventud, la solicitud del préstamo hipotecario se vivirá como un deseo hecho realidad... o como un verdadero infierno de demora y frustración. Esta segunda visión y sus respectivas repercusiones laborales, personales y sociales, constituyen el motor de una investigación cualitativa, en la que participaron veinte jóvenes.

**Palabras clave:** Juventud, emancipación, trabajo, empleo precario, préstamo hipotecario, vulnerabilidad social, riesgo laboral y exclusión social.

### 1. Introducción

La justificación de la importancia del trabajo dentro de las medidas de acción social, aparece incluso mucho antes de la llegada de la Revolución Industrial. Superados los primeros esbozos capitalistas medievales y con la llegada de la industrialización, comienza la consolidación del capitalismo, como principal motor social y económico de occidente. En él, cobran especial significado las posturas utilitaristas y productivas. Estas medidas económicas combinadas con el auge de la noción de Estado, propició la aparición de la nueva figura del ciudadano de derechos, y por supuesto la consolidación del Estado de Bienestar. Pero la realidad a la que se enfrentan los jóvenes actuales es bien distinta a la ofertada para la joven ciudadanía: un mercado laboral marcado por su talante precario y unas aspiraciones de incertidumbre profesional que no asegura poder rentabilizar largos años de formación.

Conseguir la anhelada autonomía personal es un lujo al alcance de unos pocos privilegiados. Las políticas diseñadas, en materia de juventud, deberán necesariamente estar ligadas al apoyo de la emancipación. Es en este contexto donde apreciamos la importancia del trabajo y el acceso a una vivienda como unas necesidades fundamentales para favorecer la emancipación personal, y más aún si aludimos a la población juvenil, como principal resorte del mantenimiento del sistema de protección social actual. "El empleo siempre ha sido el mejor instrumento de integración y cohesión dentro de las políticas del Estado de Bienestar. El trabajo y las condiciones

laborales es lo que permite tener una sociedad vertebrada desde el punto de vista socioeconómico y de cohesión social". (Fernández, 2005).

En nuestro actual siglo XXI, asistimos a la acometida de los cambios vertiginosos, especialmente, en materia tecnológica. El terreno laboral no se queda atrás. Las condiciones y las exigencias del mercado de trabajo están sometidas a un ritmo frenético, donde la inestabilidad y la flexibilidad laboral parecen imperar como características esenciales. Esto está provocando la desaparición de la arcaica y obsoleta noción de trabajo remunerado estable. Lógicamente, esto ataca directamente a uno de los pilares fundamentales para asegurar las necesidades sociales, que no es otro que la simple remuneración económica que posibilita no sólo la manutención del individuo, sino su integración, y lo más importante afianza su posición social dentro de un sistema. El acceso a una vivienda ofrece la consecución de todos estos objetivos y resulta de vital importancia para propiciar, no sólo la consolidación de un derecho constitucional, sino también para poder desarrollar un proyecto de vida en el que los jóvenes emancipadamente expresen su individualidad personal. El artículo 47 de nuestra Constitución nos otorga el derecho a una vivienda digna, pero dicho artículo parece más una declaración de intenciones que un hecho en sí mismo para los jóvenes. Sería conveniente observar en qué porcentaje real se ha cumplido este artículo y cuál ha sido la gestión pública para que la vivienda represente un problema estructural en la actualidad que afecta a todos los grupos de edad, pero sobre todo a la juventud. ¿Por qué el tema de la vivienda está presente en todos los discursos de los grupos políticos?, y sin embargo ¿por qué la proporción de vivienda protegida no es la adecuada desde hace muchos años?, ¿se ha regulado jurídicamente y correctamente el desarrollo del suelo público?. Éstas y otras preguntas que iremos formulando a lo largo del presente artículo posee una intencionalidad clara hacia la reflexión de todos los sectores y colectivos implicados.

El joven se convierte en el *deseado emancipado*, no sólo por la familia o por su propia necesidad, sino por estabilidad oscilante del Estado de Bienestar reflejado en la economía española, que en función de sus periodos de evolución proyecta repercusiones que bien podrían traducirse en correlaciones múltiples, como que a mayor emancipación de los jóvenes mayor alejamiento del umbral de la pobreza, y por lo tanto de los niveles de exclusión, y a mayor consumo, mayor crecimiento económico. Evidentemente conseguir una homeostasis de estas variables para el mercado social y para la juventud no siempre es fácil. De hecho en los últimos 15 años, esta ecuación resulta complicada por el alto precio de la vivienda. De cualquier manera, si esta ecuación se cumpliera quizás el problema socioestructural que representa el acceso a una vivienda en nuestro país empezaría a atenuarse.

Además, asistimos a una concepción dual de exclusión por motivos laborales, porque ésta no solamente puede estar provocada por una situación de no empleo sino que también podrá estar motivada por la precariedad del mismo. Nos planteamos las siguientes cuestiones: ¿Qué es lo que ocurre cuando aún teniendo empleo, el carácter paupérrimo de éste, mina las ilusiones y el proyecto de vida de numerosas personas jóvenes, que no pueden afrontar la solicitud de su préstamo hipotecario?, ¿qué experimenta la juventud cuando con su salario y sus horas de trabajo no les conceden esta oportunidad?, ¿acaso nuestro ideal de emancipación se diluye en una sociedad fragmentada donde los niveles de exclusión son más que

evidentes?, ¿hablaríamos de jóvenes incluidos o excluidos?, ¿qué pautas son las que conducen la exclusión?, ¿deberán los jóvenes renunciar a los criterios absolutos de integración y perfilar nuevas formas de resignación?, ¿desajuste, exclusión, fracaso, proyectos de vida precarios?, ¿la situación que viven los jóvenes está fundamentada en un modelo de exclusión social o de integración social y desarrollo personal?... Nuestra investigación pretende ofrecer un acercamiento hacia las posibles respuestas a estos interrogantes. Bajo una línea polémica y abierta a posibles debates, pretendemos ofrecer una aproximación explicativa de las principales repercusiones laborales que tiene la solicitud del préstamo hipotecario. En ese momento o periodo de solicitud estimamos que los jóvenes toman conciencia de su situación laboral precaria y cerrada ante cualquier iniciativa de emancipación; en este caso la compra de una vivienda. Veinte jóvenes de edades comprendidas entre 20 y 35 años, con ingresos no superiores a mil euros, nos cuentan mediante entrevistas semi-estructuradas, su experiencia personal.

## 2. Vulnerabilidad, empleo y juventud: la trilogía cumplida

La situación de vulnerabilidad estructural en la que se encuentran los jóvenes y la relación existente con la exclusión social es evidente. El joven se encuentra en una línea divisoria peligrosa laboralmente. Tras años de formación o de espera, el joven deberá buscar un lugar u ocupación que le permita afianzar su merecido lugar social, su consecuente reinserción social en la sociedad activa y en el sistema contributivo. Pero la realidad a la que se enfrenta el joven es bastante distinta de la esperada. Obsoleto queda el modelo parental de trabajo estable remunerado que con tanto empeño se ha tratado de ofrecer a un joven desorientado ante el alto nivel de desempleo, la baja remuneración de los salarios, el aumento de los contratos temporales o “basura” y las consecuentes dificultades para poder desarrollar su carrera profesional. Esto lógicamente estará relacionado con la exclusión social y con lo que se puede denominar “empleo débil” (López, Ponce de León, 2005).

La ausencia de empleo o la precariedad del mismo pueden situar al joven en distintas zonas, delimitadas por una mayor o menor ausencia de integración social, atendiendo a este aspecto nos centraremos en la denominada *zona de vulnerabilidad* (Tezanos, 2001), en la que se mueven los jóvenes desempleados, los que buscan su primer empleo, los que obtienen empleos precarios y de bajo salario, y los que vuelven al desempleo al perder su puesto de trabajo. Las dificultades de acceso y de permanencia en el empleo se convierten en factores de vulnerabilidad social. Esto unido a otros factores puede desembocar en una situación grave de exclusión social, que atestigua una vez más el carácter multidimensional de la misma.

Asumir la responsabilidad de la exclusión laboral juvenil supone ahondar en dos conceptos clave, por un lado las expectativas de integración, marcada por la propia experiencia personal del joven atendiendo a su situación socioeconómica principalmente (vivencias y capacidad personal); o por otro lado las posibilidades reales de integración, marcadas por las condiciones estructurales del mercado laboral. Esto implica situarnos ante una postura determinista y funcionalista, donde el principal responsable de la situación de exclusión es el individuo (¿la juventud permanece en el domicilio parental por voluntad propia?); o situarnos dentro de un enfoque socioestructural donde las presiones socioestructurales limitan las posibilidades de elección,

sometiendo al individuo ante una situación de violencia estructural (¿la juventud no puede hacer frente al préstamo hipotecario de una vivienda?). Siguiendo esta última orientación, se procederá al análisis del mercado de trabajo, la situación del sector inmobiliario y las condiciones económicas actuales requeridas para la obtención de los préstamos hipotecarios en España. También se analizarán los recursos disponibles para la obtención de una vivienda y cómo experimenta el sector juvenil con “empleo débil” el inicio de este importante trámite administrativo, con importantes repercusiones laborales y personales como veremos más adelante.

### **3. Situación del mercado de trabajo en España y posibilidades de emancipación en los jóvenes**

Los diferentes estudios publicados por el INJUVE, realizados entre los años 1996 y 2000, evidencian un marcado desajuste entre los ritmos vitales y los ritmos sociales en España. Estas incongruencias provocan una descompensación en los tiempos y ritmos de socialización en la población juvenil. Entre otros aspectos, se adelantan generacionalmente la disponibilidad de dinero, la capacidad de elección, los comportamientos de riesgo (drogas), la primera experiencia laboral, la percepción de fracaso escolar; mientras que se retrasan en el tiempo la emancipación del hogar, la formación de la familia, la autonomía económica, la dedicación del trabajo como actividad principal, la estabilidad laboral, el esclarecimiento de un proyecto vital y la consolidación de unas creencias estables (Martín, 2005). Estos desajustes temporales, pueden estar justificados por la situación laboral en la que se ven inmersos muchos jóvenes, con empleos inestables y/o de bajo salario.

El concepto de emancipación adquiere un carácter diferente, ya no se constituye como un móvil vital; sino como un verdadero problema estructural; o incluso un estatus de verdadero lujo, al alcance de unos cuantos privilegiados. La mayor parte de las familias, continúan ejerciendo una labor asistencial y asumiendo los riesgos sociales, derivados de una emancipación tardía. El principal problema de la falta de emancipación es el precio de la vivienda (Ariza, 2002). Partiendo de esta afirmación y de la información emitida por el Consejo Económico y Social (CES) de España invita a analizar las causas o factores de manera más pormenorizada del retraso a la emancipación. La emancipación de por sí no es una categoría que represente un problema, pero si asociamos dicha categoría con la falta de recursos para ello, como es la falta de trabajo, trabajo precario y el alto precio de la vivienda, sí representaría un problema social en tanto que afecta a grupos de edades con deseos de fundar su propio proyecto de vida. En sólo 20 años, la edad media de emancipación se ha elevado a 10 años. Y el panorama no dista mucho si atendemos a los datos de Eurostat, analizados por el Instituto de Estudios Económicos, en enero de 2007 el índice de desempleo juvenil en España superaba en más de un punto a la media de la Unión Europea de los 15, con un 17,8% frente a un 16,5%. En relación con el número de ocupados, la Encuesta de Población Activa lo situaba en 20.069.200 en el primer trimestre de 2007, descendiendo la tasa de temporalidad en cerca de dos puntos situándose en el 31,95%. El ritmo de crecimiento interanual de la ocupación fue del 3,45%. Se presta atención a que el desempleo sólo baja entre los jóvenes de 16-19 años, en los demás grupos de edad se observan incrementos (INE, 2007). De vez en cuando algunas informaciones periódicas anuncian una disminución del desempleo

juvenil. Esto siempre es buena noticia, pero habría que incluir en esos informes un índice de calidad en el nivel de empleabilidad juvenil.

Tener disponibilidad y estabilidad económica son dos requisitos imprescindibles para hacer frente a un préstamo hipotecario. Desde luego la situación laboral española refleja un escollo evidente para cualquier iniciativa hipotecaria juvenil. En nuestra sociedad se dan elementos económicos que alejan a la juventud de estos planteamientos futuros. Ejemplos no faltan. Los salarios pierden dos puntos en el PIB frente a los beneficios de las empresas en los últimos años. En el Foro Económico de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, celebrado en París los días 14 y 15 de mayo de 2007, el Ministro de Economía afirmaba que la evolución de los salarios está determinada en gran medida por la regulación de los convenios colectivos que estipulan subidas en función de la inflación y no de los resultados de las empresas. ¿Por qué no llegar a un indicador económico y social intermedio que no aleje a la población de participar en ese crecimiento?. Se hace mucho más incomprensible y estresante el momento del trámite de una hipoteca cuando se observa la alta rentabilidad de las empresas, los empleos con bajo salario y el aumento de la distancia salarial inaceptable respecto a otros profesionales con talento. El estrés de ese trámite puede llevar al joven a un proceso hipotecario de hasta 50 años.

Surgen entonces acciones adaptativas para paliar esta realidad, entre ellas se destacan, la unión de miembros y la continuidad de estudios. Parece inevitable el dicho de "la unión hace la fuerza", ya que actualmente los jóvenes no emancipados son en su mayoría solteros. Es decir, que la emancipación está asociada principalmente a la unión de parejas o miembros que deciden llevar a cabo un proyecto de vida en común, porque si no difícilmente se pueden acometer los elevados precios de la vivienda. Para paliar esta dura situación los jóvenes también deciden continuar estudiando y formarse para optar a un puesto laboral de mejor remuneración, que les permita emanciparse y mejorar su calidad de vida. Pero he aquí otra paradoja añadida, este esfuerzo invertido en años de estudio supone nuevas oportunidades, o por el contrario un mero refugio de frustraciones.

Según el estudio de opinión juventud y empleo (1), se alegan las siguientes conclusiones que perfilan la actual situación laboral a la que se enfrentan los jóvenes. Nos interesa destacar que un 39 % de los jóvenes están trabajando; un 32 % sólo estudian; un 11% estudian y trabajan; y un 14 % están todavía buscando empleo. Ahora eso sí, tener empleo no supone tener independencia, puesto que tan sólo la mitad de los jóvenes que trabajan pueden ser totalmente independientes económicamente. Esto se traduce lógicamente en una incapacidad económica para gestionar cualquier tipo de préstamo hipotecario. Indaguemos cuál es el panorama, que según este estudio, se ofrece al joven durante su vida laboral. El paso al mundo laboral se produce durante o tras la finalización de sus estudios y éste se caracteriza por una disonancia entre formación recibida y trabajo remunerado realizado. Un 63 % de jóvenes alegan que su trabajo no tiene nada que ver con su formación. Es decir, años de formación para conseguir un trabajo que no está acorde con lo estudiado y que encima no permite independizarse...; demasiada frustración y falta de expectativas en el empleo juvenil. No siendo esto suficiente los tipos de contratos también ponen su granito de arena, siendo éstos en su mayor parte temporales (48%) y tan sólo un 40 % tienen carácter indefinido o fijo, un 9% son autónomos y un 7 % trabajan sin

(1) Los datos a continuación expuestos hacen alusión a los resultados obtenido en el estudio INJUVE EJ 106: "Cifras Jóvenes, Sondeo de opinión Juventud y empleo". 1ª encuesta 2006. INJUVE.

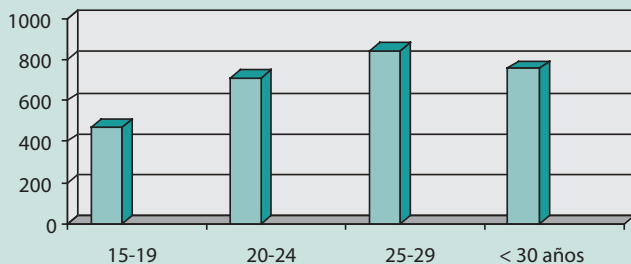


contrato. Los dos requisitos fundamentales para valorar positivamente un trabajo, según esta encuesta, son la estabilidad/seguridad de un contrato y unos ingresos altos capaces de permitir su independencia. Pero como se puede observar, lo que desea el /la joven es bien distinto a lo que ofrece la actual situación laboral española.

A su vez el Instituto Nacional de Estadística, en su encuesta trimestral correspondiente al cuarto trimestre de 2006, alega que el Coste Salarial aumenta un 3,7%. El Coste Salarial medio por trabajador y mes ha sido de 1.743,41 euros en el cuarto trimestre de 2006, lo que supone un incremento del 3,7% respecto al mismo periodo del año anterior. El salario ordinario (es decir, sin pagos extraordinarios ni atrasados) crece el 4,4%. Estas serán las cifras laborales en las que se inserta la población juvenil.

La conclusión con los datos aportados es evidente, la tónica principal laboral será empleo inestable y salarios que en el mejor de los casos no superan la media de los 1600 euros al mes para poder hacer frente a un préstamo hipotecario. Las posibilidades de emancipación son pequeñas. Los aspectos salariales de los jóvenes han sido analizados por el Instituto de la Juventud durante el periodo 1994 - 1998. Durante este periodo los salarios eran de 430 euros para la población de 16 a 19 años de edad, de 570 euros para el grupo de edad de 20 a 24 y de 730 euros para el grupo de 25 a 29. La principal conclusión que se extrae de este estudio es que los salarios se han estancado y han disminuido con respecto al resto de la población laboral; por lo que los jóvenes tienen mayores dificultades económicas añadidas. En el estudio de la economía de las personas jóvenes, realizado por el INJUVE y correspondiente al año 2004, se obtienen las siguientes cifras, representadas en el gráfico posterior: los ingresos medios para los jóvenes de 15-19 son de 472 euros, los de 20-24 son de 712, los de 25 -29 de 845 y los de más de 30 años de 755 euros (Pérez, Hidalgo, Calderón, 2006). Cifras muy parecidas al periodo de 1994/1998.

**Ingresos medios en euros según fuente por grupos de edad. 2004.**



Fuente: Datos ofrecidos por el INJUVE. Elaboración propia

A su vez la temporalidad de los trabajos es un elemento distorsionador y negativo del mercado laboral principalmente porque desalienta el compromiso y la implicación de los jóvenes con la empresa, impidiendo consolidar la posición de los jóvenes como productores y consumidores (Hidalgo y Pérez, 2004).

Con todas estas cifras, las opciones de emancipación se limitan enormemente para la juventud. Para que haya emancipación no sólo tiene que haber niveles altos de ocupación en los grupos de edad joven sino que debe haber empleos de calidad con salarios que superen los mil euros al mes, si tenemos en cuenta la distancia salarial de los empleos mas altos y el Producto Interior Bruto (1º trimestre 2007) del 4,1% de crecimiento económico, que no se traduce precisamente en los salarios que representan la mayoría de la población española, y mucho menos a los jóvenes con niveles salariales inferiores. Los jóvenes se mueven dentro de la franja salarial inferior o igual a los denominados socialmente como “milleuristas”. Estos sueldos, hipotecados prácticamente de por vida, impiden el desarrollo de otros proyectos de vida personales como pueda ser la participación mas activa en la sociedad del ocio o reducir su participación social con la tasa de natalidad. La carístia de la vida está muy por encima de los sueldos, no se trata de “recortar gastos” o de dejar de “vivir por encima de nuestras posibilidades” sino de desarrollar planes de vida acorde a las necesidades sociales establecidas y aceptadas, como pueda ser una vivienda o un empleo digno. Todo esto viene a reflejar nuestras sospechas. Si sumamos las constantes últimas subidas de los tipos de interés en los préstamos hipotecarios con la previsión de seguir subiendo, muchos jóvenes que viven dentro de ese círculo vicioso de forma obligada tenderían a vivir por encima del límite, con el riesgo a ser expulsado de manera definitiva del mercado económico/social, y por lo tanto a entrar en el umbral de la pobreza relativa y de exclusión que nadie quiere analizar por la incomodidad y el compromiso que representa.

#### **4. Breves apuntes sobre el sector inmobiliario en España**

El último barómetro del mes de marzo de 2007 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) indica que la vivienda representa el 4º principal problema en España, ocupando en 2º lugar el desempleo. Pero a la pregunta de “¿y cuál es el problema que a Ud., personalmente, le afecta más?”, la vivienda se colocaría en primer lugar seguido del desempleo. Si se tuvieran en cuenta con claridad meridiana estas preguntas de este último sondeo del CIS, invitarían a una profunda reflexión tanto a la clase política, como a empresarios, sindicatos, técnicos y a la sociedad en general. Según el Observatorio Joven de la Vivienda, los datos recogidos en el último trimestre de 2006 reflejan que los jóvenes entre 18 y 35 años dedican el 70% de su salario a pagar la hipoteca, siendo lo recomendable como límite máximo de endeudamiento que el joven dedique un 30% de sus ingresos. En cuanto a la formación de hogares jóvenes por medio de la pareja representaría el 43,2% de los salarios. Los tipos hipotecarios en éste mismo trimestre subieron un 4,65%. Con esta radiografía, que diagnóstica una vivienda joven enferma, sólo alcanzaría a adquirir como superficie máxima de compra el 43,4 metros cuadrados. El Consejo de la Juventud habla en términos de “exclusión residencial” de la población joven, siendo necesario un Pacto de Estado en esta materia. No queda muy lejos el Anuario 2005 del Observatorio Joven de la Vivienda en España en el que se puede recopilar información sobre la dedicación salarial del joven para adquirir una vivienda en Madrid situándola en un 70,5%. Resulta todo esto paradójico que se den estos datos cuando la superficie máxima tolerable que puede acceder un joven a la hora de comprar no debe superar el 30% de sus ingresos.

El insuperable precio de la vivienda, no asequible para un “bolsillo juvenil”, diezmado por la inestabilidad y la precariedad laboral, hacen imposible la

consecución de cualquier proyecto de emancipación. Principalmente la vivienda se constituye como una necesidad fundamental por seis razones diferentes: la creación de un hogar, la formación de una unidad familiar, la disponibilidad de un espacio personal, autonomía y el disfrute de unos beneficios fiscales o plusvalías sociales (Cortés, 1997). En las dos últimas décadas el precio de la vivienda ha experimentado una fuerte subida, la fuerte descompensación entre los ingresos de la persona joven y los precios de la vivienda hacen imposible cualquier iniciativa de adquisición de la misma, y aún cuando ésta se adquiere se convierte en una “verdadera solitaria para lo ingresos mensuales”, superando el 50% de los ingresos juveniles. Es la unión en pareja, lo que permite repartir entre dos fuentes de ingresos este enorme esfuerzo.

En España la tendencia principal de acceso a la vivienda lo constituye la compra de la misma. La filosofía del alquiler no está tan consolidada como en otros países de la Unión Europea, como así lo avalan los datos del Observatorio Joven de la Vivienda en España. Esto es debido a las deducciones fiscales y al enriquecimiento patrimonial de la opción de compra frente al alquiler.

La mayor parte de la población juvenil vive en las grandes urbes, focos de desarrollo económico vitales, que a su vez disparan los precios de las viviendas. Madrid y Barcelona, son dos de las ciudades españolas donde más se ha reflejado esta subida del precio de la vivienda.

Destacamos cuatro momentos decisivos para explicar este aumento descontrolado de la vivienda. El primero lo situamos entre 1981- 1991, supuso la triplicación de los precios. El segundo entre 1997 y 2001, ya que la entrada del euro provocó un crecimiento aproximado del 70 % en el precio de la vivienda; seguidamente la tendencia mantenida de subida de precios desde 2001- 2007; y por último la estabilización de los mismos, que en la actualidad plantea una reducción mínima de los precios en las viviendas.

Los datos extraídos de las estadísticas del Ministerio de la Vivienda apuntan el apogeo inmobiliario y la consiguiente subida de los precios. Pero la tendencia actual queda claramente reflejada en la última publicación del Ministerio de la Vivienda, donde se alega una desaceleración constante de los precios, subiendo en el 2006 un 9,1 %, el menor aumento de los últimos seis años. La tendencia de desaceleración de los precios ha sido más evidente en las viviendas de segunda mano, situándose el precio de la vivienda libre en España, al cierre de 2006, en 1990,5 euros el metro cuadrado. El crecimiento del precio de la vivienda libre se ha reducido en más de un 50 % respecto la primer trimestre de 2004. Esto se traduce en un crecimiento moderado de los precios del suelo, pero lógicamente partimos de una subida anterior elevada, reflejada sobre todo en los extremos más altos, donde se sitúan los municipios de Madrid (1251 euros), Barcelona (1241,3 euros), Alicante (990 euros), San Sebastián (857,7 euros) y Álava con (783,4 euros). Los precios más bajos se sitúan en Extremadura y Galicia. Para contrarrestar esta desorbitada subida, el Ministerio de la Vivienda apuesta por ampliar la oferta de viviendas protegidas e incentivar el fomento del alquiler (2).

La subida de los precios de la vivienda, repercute indiscutiblemente en las intenciones de compra de la misma. Así, las principales conclusiones extraídas del Sondeo de Opinión “Juventud y Vivienda” (3), reafirman todos los datos anteriores. Lógicamente estamos hablando de una realidad

(2)  
Datos aportados por el número de enero-febrero de la revista “Suelo y Vivienda”. Revista del Ministerio de Vivienda. 2007. Páginas 8-9.

(3)  
Estudio INJUVE EJ 105: “Cifras Jóvenes, Sondeo de opinión Juventud y vivienda”. 3ª encuesta 2005. INJUVE

inevitable, el 51 % de los jóvenes entre 18 y 34 años de edad vive en el domicilio de sus padres, un 42 % lo hace en su domicilio (comprado o alquilado) y un 5% vive compartiendo piso con amigos o compañeros. Los deseos de emancipación aumentan en función de la edad. Este deseo aparece a los veinte años y se va consolidando hasta los treinta y cuatro años. Las razones que apuntan los jóvenes para esta imposibilidad de emancipación son causas económicas (58 %) y causas del precio de la vivienda (10%), entre otras. En este estudio se destaca un rasgo importante y es que una vez cumplida la treintena, un 20 % de los jóvenes necesitan ayuda para poder vivir. Estos datos dan qué pensar...

## 5. Situación actual de préstamos hipotecarios en España

Es precisamente en este trámite donde realmente creemos que se refleja la frustración y la resignación juvenil. La impotencia de conseguir una vivienda en la que poder ubicar los proyectos de vida personales, la perciben millones de jóvenes al solicitar su primer préstamo hipotecario. La inestabilidad laboral, los salarios precarios y los precios desorbitados de las viviendas, truncan dichas solicitudes. Serán los bancos y cajas de ahorros, los organismos encargados de realizar un estudio económico exhaustivo y detallado, antes de otorgar la concesión del préstamo hipotecario. En él se tendrán en cuenta una serie de variables que a continuación se analizan. La gama de bancos y condiciones de la hipoteca es amplia y muy variada, elegir un banco que acepte y apruebe la solicitud del préstamo hipotecario es una tarea complicada para la mayoría de los sueldos juveniles. Se tendrá que afrontar un sinfín de visitas a los bancos u organismos gestores de los citados préstamos y es aquí donde el disponer de un buen sueldo, una estabilidad económica e incluso un dinero ahorrado para cubrir las cuantías de las tasas de los trámites (gastos de plusvalía, notario y registro) resulta de vital importancia. Efectivamente comprobamos que estos requisitos no se corresponden en absoluto ni con la situación laboral, ni con el sueldo medio de los jóvenes, ni mucho menos con la capacidad de ahorro de unas diezmadas economías, ni con las líneas generales de endurecimiento por parte de los bancos a la hora de conceder préstamos hipotecarios. La época del fácil ladrillo está rozando su final, o al menos esa es la interpretación que se aprecia desde los datos aportados por el mercado hipotecario y financiero. Vender una vivienda cuesta el doble de tiempo que hace unos años, decayendo las transacciones inmobiliarias. Según los datos apuntados por las estadísticas del Banco de España (4), las nuevas subidas de los tipos de interés, hacen que los bancos a la hora de conceder créditos pidan requisitos y condiciones más duras a los solicitantes, para así evitar los activos dudosos y un aumento de la morosidad en los pagos.

Es importante analizar tres puntos a la hora de elegir la hipoteca: el plazo máximo de amortización, el diferencial sobre el euribor y las comisiones de apertura, cancelación o subrogación. Según la comparativa ofrecida por el blog <http://mihipoteca.blogspot.com>, en líneas generales la duración de las hipotecas suele ser de treinta años, aunque se puede dar el caso de cuarenta y hasta cincuenta años. Además respecto al euribor existen notables variaciones entre los bancos, estos valores pueden oscilar entre euribor + 0,36 o el euribor + 1,5. Es un valor que añade una presión añadida al trámite. Este valor permite revisar mensualmente el valor de la cuantía de la hipoteca. En el último año ha subido su cuantía, en Marzo de 2006 el euribor se situaba en 3,105 %, hasta un euribor de 4,253 %, en Abril de 2007. Las

(4)  
Consultados datos estadísticos de tipo de interés y el último informe trimestral de la economía española en la página web del Banco Nacional de España.  
<http://www.bde.es/informes/informes.htm>

previsiones apuntan a un alza, esperando situar este valor en 4,5 % al finalizar el año. Es decir, subirán las cuotas mensuales de las hipotecas... pero, ¿ocurrirá lo mismo con los sueldos? De continuar esta tendencia, los jóvenes mileuristas tendrán una situación muy complicada para hacer frente al pago mensual de su hipoteca. Pongamos un ejemplo del cálculo que realizan los bancos para gestionar la hipoteca de un joven con 1000 euros de sueldo que decida pedir un préstamo para comprar una vivienda barata valorada en 180.000 euros, a 30 años, con euribor de 4,2% de tipo variable. Para ello hemos usado el simulador de hipoteca ofrecido por la página web [www.hipotecas.com](http://www.hipotecas.com). La cuantía mensual a pagar es de 880 euros. Es decir, con 120 euros tendría que sobrevivir. Si reflexionamos sobre esto nos daremos cuenta de que el sueldo está en la media, el precio de la vivienda es de lo más bajo a optar dado la subida de precios de las mismas, y el tipo de interés es el establecido por los valores del Banco Central Europeo..., la negativa del banco es evidente..., el joven se ve incapaz de poder permitirse estos valores y busca soluciones como pedir dinero a los padres, moverse por los bancos buscando una respuesta afirmativa, los avales, varios titulares en el préstamo hipotecario, oportunistas timadores... La capacidad de movimiento y de opciones ante este trámite es muy complicada y estresante. Los jóvenes que dispongan de un sueldo escaso deberán comenzar una andadura difícil en busca de un banco que, no sólo les dé las mejores condiciones, sino que además confíe en ellos; y con menos de 1000 euros, es bastante complicado. Deberán ir acompañados por una extensa documentación, pues la burocracia justificativa es solicitada por todas las entidades: DNI, tarjeta o pasaporte, sentencia de divorcio, tres últimas nóminas, última declaración de la renta y documentos de la vivienda (nota simple, contrato privado compra señal, o compra venta). Con todas estas trabas burocráticas cómo se sentirán estos jóvenes cuando estén en un banco gestionando este trámite, o con qué cara les mirará el personal del banco...

La Agencia Negociadora de Productos Bancarios afirma que el 30% de los clientes con hipotecas necesitan financiar más del 80% del valor de tasación de su vivienda. Además entre los trámites el 81,1 % alega tener que domiciliar su nómina en el entidad financiera, y el 72% suscribir un seguro de hogar. Según el INE en el mes de enero subió un 33% el número de personas que modificaron las condiciones de su hipoteca para reducir sus pagos mensuales debido a las constantes subidas de los tipos hipotecarios frente al estancamiento de los salarios y, según esta misma fuente, el importe de las hipotecas sobre vivienda subió un 11,5%; situándose en 150.146 euros, un 11,5% respecto al mismo mes de 2006, y el plazo de devolución en 26 años. A su vez la vivienda está sobrevalorada entre un 24% y un 35% según el Banco de España, lo que deja a miles de jóvenes en espera. De esto se deduce que la situación del Mercado de la Vivienda no se puede dejar y atribuir a simples reglas de mercado como son la oferta y la demanda. Además, vemos que el número de nuevos hogares ha crecido muy notablemente en estos 10 años, pero la oferta inmobiliaria parece no estar en equilibrio con el tipo de demanda. Consideramos que el joven no tiene que esperar la evolución del mercado para poder emanciparse...

## 6. Recursos disponibles

Dentro de las actuaciones formales en esta materia, destacamos la aprobación en el año 2005 del Plan Interministerial de Juventud 2005-2008,

en el que en una de sus áreas se contemplan la emancipación, empleo y vivienda, lógicamente las tres altamente ligadas entre sí. El Plan cuenta con 180.000 actuaciones cada año alcanzando un coste total de 6.822 millones de euros, a distribuir en 28 años. Será el INJUVE o Instituto de la Juventud el organismo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargado de gestionar y desarrollar este plan. Entre las medidas adoptadas se contemplan: la creación de comisiones para evaluar el mercado de trabajo y las ayudas estatales para el apoyo por la compra de una vivienda. Se movilizan a su vez medidas de carácter territorial autonómico y/o local, como es por ejemplo el Plan para la Vivienda de la Comunidad de Madrid 2005-08, que establece como novedad la vivienda con protección pública para arrendamiento a jóvenes con opción a compra (VPPA OC). Pero Las carencias del actual Estado de Bienestar en los jóvenes son generalmente contrarrestadas o paliadas por el apoyo familiar; sin el cual un joven no puede hacer frente al aluvión de gastos que se le avecinan.

Según el sondeo de opinión “Juventud y Vivienda” (3ª encuesta 2005), para poder disponer de la vivienda actual, el 67% declaró tener ahorros propios, un 51 % contaba con los ahorros de su pareja, la petición de créditos en un 52 %, y otro 35% pidió ayuda a sus padres o suegros, o ha tenido que solicitar avales (22%). Un 9% de jóvenes que viven en vivienda independiente han podido hacerlo gracias a que han recibido ayuda de la Administración Pública. (5)

La apuesta por la vivienda de protección oficial y por la ejecución del Plan Estatal para la Vivienda 2005-2008 serán los dos resortes fundamentales donde apoyar el impulso institucional de la emancipación de la población juvenil.

Estas son, en líneas muy generales, los principales focos de apoyo y las directrices de actuación desde las entidades públicas, que en coordinación con las privadas, intentarán apoyar las gestiones que van implícitas en el acceso a una vivienda; sin olvidar, eso sí, el apoyo informal que reciben los jóvenes por parte de sus familiares y allegados.

## **7. ¿Qué repercusiones tiene la solicitud de un préstamo hipotecario y de qué manera éste incide en la vida laboral y personal de la juventud?**

Tras este breve análisis de la situación económica-laboral que incide en la población juvenil, desde la perspectiva de la emancipación y el acceso a la vivienda, se puede alegar que la solicitud del préstamo hipotecario-inmobiliario se convierte para la mayoría de la juventud en un momento muy delicado y controvertido. Nuestro estudio pretende ser una aproximación hacia esta realidad, es decir, la solicitud del préstamo hipotecario, como un factor de riesgo laboral y de exclusión social.

### **7.1. Principales factores de riesgo laboral**

En un marco de incertidumbre laboral y con unos salarios ajustados a una media muy por debajo del nivel de vida actual, la población juvenil tendrá que hacer frente a una realidad laboral y económica, de por sí de naturaleza estresante. Es un hecho constatado, por medio de muchos estudios, que los jóvenes de nuestro país se encuentran en constante proceso de discriminación social y laboral, desde su periodo de iniciación hasta su integración final en el mercado de trabajo.

(5)  
Estudio INJUVE EJ 105: “Cifras Jóvenes, Sondeo de opinión Juventud y vivienda”. 3ª encuesta 2005. INJUVE.

Los jóvenes representan una población con pocas posibilidades reales de integración debido a los factores socioestructurales que impulsa de alguna manera el mercado de trabajo. “La exclusión en el empleo tiene que ser situada en el marco general de las nuevas condiciones laborales, sociales y políticas que concurren en los procesos sociales globales en los que no encontramos” (Tezanos, 2001:162). Si los jóvenes se encuentran dentro de un proceso de cambio del funcionamiento en el mercado laboral en los que se da una mayor globalización estarían dentro de la inestabilidad laboral como plataforma de construcción de su futuro.

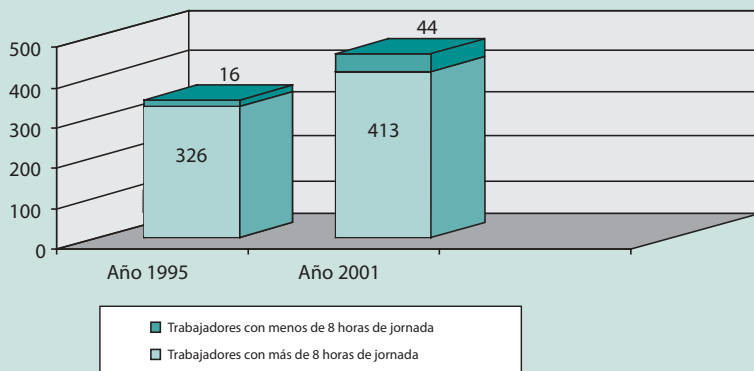
Según Comisiones Obreras, los jóvenes españoles poseen las mayores tasas de desempleo y precariedad laboral de la Unión Europea. Alrededor del 60% de los 8,4 millones de menores de 30 años en edad de trabajar, forman parte del mercado de trabajo como ocupados o parados. La mitad del total de los parados son jóvenes entre 16 y 29 años. Representan el colectivo con mayor incidencia de desempleo. La tasa de temporalidad en los menores de 30 años es de un 57%. Como consecuencia de la temporalidad, los trabajadores se ven sometidos a una elevada rotación laboral, ya que los contratos son de duración muy corta.

Dentro de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes españoles, éstos presentan características específicas tales como un nivel bajo de satisfacción en el puesto de trabajo, un mayor nivel de precariedad contractual, menores salarios, y un porcentaje relativamente alto de jóvenes que desarrollan su actividad laboral en horarios a turnos o en horario nocturno. Valga como ejemplo en relación con el salario medio la comunicación del Consejo de la Juventud de España que anunciaba que en el año 2003 el salario medio de un joven en nuestro país era de 12.297,86 €, situándose a mucha distancia del salario medio del resto de trabajadores asalariados con 17.762,01 €. Además se destaca que el salario medio de las mujeres jóvenes fue un 15% inferior respecto al de los hombres jóvenes.

En el denominado riesgo laboral, organizaciones sindicales como Comisiones Obreras afirman que, efectivamente, los jóvenes representan el colectivo que más sufre la siniestralidad laboral, invitando a todos los protagonistas implicados en esta situación a realizar actuaciones encaminadas a reducir dicho riesgo. En su discurso se anuncia que el modelo productivo español está basado en la reducción de costes laborales, lo que generaría precariedad laboral con una ausencia de cultura preventiva y de formación, afectando dicha situación a los jóvenes en un 39% de accidentes laborales sobre un total de 23 % de población activa.

Si profundizamos en el empleo vemos que hay elementos que les sitúa y define como colectivo de alto riesgo. Se observa que los jóvenes entre los 18 y 24 años sufren el 50% de los accidentes laborales y que el 33% de las bajas por enfermedades profesionales son de menores de 30 años. Esto se produce, entre otras causas, por el alto nivel de precariedad laboral traducido en temporalidad que conlleva a una ausencia de una adecuada información sobre los riesgos laborales a los que se está expuesto en el desarrollo de la jornada de trabajo. Según Comisiones Obreras, “las largas jornadas y largos desplazamientos inciden directamente en que los jóvenes sufran el 44% de los accidentes in itinere”. Casi la mitad de los trabajadores manifiesta que suelen prolongar su jornada laboral que les lleva a una sobrecarga y a un cansancio, a veces persiguiendo falsas expectativas de vida. A modo de ejemplo, rescatamos datos sobre incidencia en la fatiga que vemos representados en el siguiente gráfico.

### Incidencia de la fatiga. Accidentes mortales “in itinere”



Fuente: CCOO a partir de documentos oficiales de distintos ministerios. Elaboración propia

En este sentido, la fatiga producida y acumulada por estas jornadas en el desplazamiento de regreso hacia el hogar nos arroja resultados preocupantes. “[...] la salida de la carretera no forzada, el denominado accidente solitario, y la mayoría de las veces en grandes rectas, propicias para bajar la guardia, que supone casi un 1/4 de los accidentes, tiene en la fatiga una causa eficiente” (Izquierdo, 2005).

Por otro lado, pensamos que a mayor estabilidad en el empleo mayor implicación en las tareas, mayor concentración y productividad. A mayores salarios que les permita la emancipación mayor motivación e implicación con la empresa, y además posiblemente se reduciría el elevado precio que suponen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Durante este primer semestre de 2007, CCOO lanza una campaña que refleja lo que aquí se ha expuesto. Con altos índices de precariedad y siniestralidad laboral, bajos salarios junto con los precios abusivos de la vivienda les lleva a plantear una afirmación en la que muchos jóvenes estarían de acuerdo, e incluso saliéndose de los grupos identificados con el periodo de juventud. “Precio de la vivienda + precariedad laboral = emancipación a los 40 años” (CCOO, 2007). Entre los datos que manejan se refleja que el 25,4% de los jóvenes entre 30 y 34 años están sin emancipar y que los que finalmente lo consiguen no lo hacen hasta los 34 años.

Por otra parte, los datos referidos a la discriminación por edad son más elevados en el grupo de trabajadores más jóvenes. Hay grupos de jóvenes que están expuestos a factores de carga mental. Los factores psicosociales pueden producir un aumento de los obstáculos en la comunicación entre trabajadores, principalmente por el ritmo de trabajo a mantener y por la imposibilidad de poder desviar la atención al trabajo. Además aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen un horario a turnos rotativos y más horarios rígidos.

La inestabilidad en el empleo de los jóvenes les sitúa como candidatos idóneos a padecer estrés, siendo esta causa uno de los principales factores de riesgo psicosocial. Si a esto le sumamos la necesidad de una vivienda como meta de su emancipación, obtendríamos altos índices de frustración y posiblemente niveles de estrés importantes.



Nos hacemos la siguiente pregunta: ¿se tiene en cuenta los factores estresores producidos por los problemas estructurales (desempleo, empleo precario, acceso a una vivienda...) como factores de riesgo en todas las áreas de desarrollo de la vida de un joven? Si realizamos la siguiente ecuación “estrés laboral + estrés personal” posiblemente nos diese un igual de menores perspectivas personales y un mayor riesgo de exclusión social. Todo esto plantea diseños de planes de vivienda o de empleo que no son suficientes para reducir la percepción subjetiva de realizar su proyecto vital ni la necesidad objetiva de emancipación del joven.

“Empieza a surgir un nuevo modelo de riesgos caracterizado por la utilización intensiva de las nuevas tecnologías, una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, y una mayor polivalencia de los trabajadores” (Osca, Segado y García, 2006). Este nuevo patrón afecta principalmente a los jóvenes. Las dificultades para lograr y mantener un empleo estable y para hacer frente a las nuevas exigencias de los puestos de trabajo hay que unirle el precio de la vivienda, que configuran un campo de juego en el que los jóvenes tienen que desarrollar su proyecto personal. Los riesgos de tipo psicosocial aumentan, ya que los jóvenes tienen que lograr su integración social, como meta última de su proyecto vital en un contexto de estrés.

Hasta ahora, lo que afirmamos es que se da una situación de vulnerabilidad estructural donde el mercado de trabajo presenta dificultades para que los jóvenes puedan acceder a una vivienda digna por la elevada temporalidad en sus contratos de trabajo. El estrés juvenil fundamentado en falta de oportunidades y de retrasos continuos en su emancipación, puede ser un factor de riesgo en su contexto laboral. El desempleo, la participación en el trabajo irregular y precario, con bajo salario impiden una integración normalizada.

Siguiendo a López Peláez (2005), existen seis dimensiones básicas que operan factores de integración y factores de riesgo: formación y los recursos educativos de que disponen los jóvenes; el carácter temporal o indefinido del individuo en el mercado de trabajo, la dimensión económica y los bajos salarios; las relaciones sociales (vínculos familiares...); la relación de los jóvenes con las instituciones sociales; y la que hace referencia a la salud psíquica y física, ya que el empeoramiento de la salud es una variable básica que favorece los procesos de exclusión social. “Establecer estrategias para afrontar proactivamente las demandas a las que se enfrenta los jóvenes en su proceso de integración permitiría reducir los niveles de estrés, y mejorar su salud psicofísica tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana” (Osca, Segado y García 2006).

Los jóvenes sufren más accidentes laborales respecto al resto de la población trabajadora. La inaccesibilidad a la vivienda puede ser un factor constituyente de estrés personal que puede quedar reflejado en un contexto laboral con un bajo rendimiento profesional por la falta de concentración y motivación y con episodios de ansiedad. Si a esa zona de riesgo por los factores reconocidos en su entorno laboral se le suma dicho estrés personal, posiblemente la cifra de bajas por factores psicosociales reflejaría un porcentaje de bajas laborales relacionadas con la imposibilidad de pago de un préstamo hipotecario debido a su bajo o insuficiente salario en comparación con la injusta sobrevaloración de los inmuebles adquiridos o en venta. La verdadera cifra de esto quedaría siempre diluida en las demás categorías de análisis de factores psicosociales.

El estrés puede afectar en aspectos físicos, psicológico y comportamental (González-Camino y Osca, 2004). Entre los factores psicológicos, el desempeño del trabajo por parte del joven le puede generar estrés porque no le genera satisfacción en la consecución de sus metas, donde se podría relacionar la falta de promoción laboral como vehículo previo hacia la promoción personal. El estrés se identifica como un factor de mediación entre el desempleo y la mala salud (Kagan y Levi, 1975), pero igualmente pueden convivir otras variables dependientes como es la falta de una vivienda a los 34 años. Se generaría un sentimiento de dependencia en el hogar por la falta de desarrollo de su biografía.

La evolución de las condiciones de trabajo en la Unión Europea en los últimos diez años revela una transformación del entorno laboral hacia otro que se caracteriza por una mayor presencia de las nuevas tecnologías, un ritmo de trabajo más rápido (que está aumentando en todos los estados miembros: los trabajadores trabajan más deprisa y con plazos más cortos), una mayor autonomía en el trabajo y un mayor número de tareas que implican una mayor tensión para los trabajadores (es decir, las tareas tienden a producir más estrés). El mercado de trabajo en la Unión Europea está inmerso en constante cambio de evolución tecnológica que obliga, a su vez, al joven trabajador a aumentar sus ritmos de trabajo y en plazos más cortos e implica la asunción de mayor número de tareas como indicadores de niveles de ascenso de estrés. “El trabajo se está haciendo cada vez más intensivo: más del 50% de los trabajadores trabajan a un ritmo rápido y con plazos muy cortos durante, al menos, el 25% de su horario laboral.; ... la flexibilidad laboral se ha extendido: en la jornada laboral (trabajo por turnos, trabajo a tiempo parcial), en el horario laboral (versatilidad, trabajo en equipo, capacitación) y en la inestabilidad en el empleo (el 18% de los trabajadores tiene contratos temporales)” (López Peláez, 2002). Este nuevo escenario que representa el mercado laboral europeo para los jóvenes trabajadores no soluciona, en principio, gran cosa, pero sí permite una mayor movilidad laboral-residencial donde los patrones culturales tienden hacia la vivienda en alquiler.

Los objetivos de la política de la Unión Europea señalan, por medio de informes como el de “Necesidades y prioridades futuras de la investigación sobre salud y seguridad laboral en los estados miembros de la Unión Europea” (EASHW, 2000), los principales riesgos en el entorno laboral relacionados con los factores psicológicos y sociales. Esto invita a realizar investigaciones enfocadas hacia la prevención de los riesgos sociales y al análisis de los nuevos que están surgiendo. En la investigación realizada por López y Krux (2002) se afirma esto de forma clara: “los principales factores de riesgo nuevos, originados por trabajar en un entorno altamente automatizado, son la mayor intensidad, el ritmo de trabajo y la carga de trabajo, que entre todos tienden a incrementar el estrés”.

Finalizando este apartado y en líneas generales, se puede afirmar que los jóvenes muestran menor satisfacción en el trabajo y que el estrés es la tercera causa por la que acuden los trabajadores a las consultas médicas. Las consecuencias fundamentales de estrés, a nivel físico, son: enfermedades cardiovasculares, alteraciones digestivas, aumento de conductas de riesgo como fumar, consumo de drogas, ausencia de ejercicio físico; y las consecuencias psicológicas serán: estar quemado, agotamiento emocional, cinismo, sentimientos negativos frente al trabajo y aislamiento. Todo ello puede estar provocado por las condiciones físicas de trabajo, la falta de

apoyo social en el mismo, la falta de seguridad en el empleo y la incapacidad de promoción económica-laboral (Osca, Segado, García, 2006).

## 7.2. La solicitud del préstamo hipotecario también como factor de riesgo laboral

Ahora bien a este estrés laboral, añadimos el momento de la solicitud del préstamo hipotecario en un joven mileurista, le sumamos todos los factores apuntados en los apartados anteriores y desde luego la mezcla es explosiva. Es el momento crucial de su vida, donde la persona joven trabajadora toma conciencia de su precaria situación laboral, ahora contrastable con la realidad bancaria de la solicitud de un préstamo hipotecario. Es cuando se mira al espejo y reflexiona sobre sus aspiraciones en la vida laboral, con repercusiones personales ligadas a la formación de un proyecto de vida futuro. Tener recursos y solvencia económica es fundamental para no cambiar tu opinión y valoración laboral, y para seguir teniendo ilusiones futuras de emancipación. La situación de empleo precario les lleva a una situación de desprotección a la hora de solicitar una hipoteca, y de haberla solicitado la situación financiera personal les obliga a realizar periodos laborales de larga duración, que jornada a jornada les empuja hacia el cansancio y el estrés, convirtiéndose en un modelo de vida. Esta forma de desarrollo social, en una alta proporción, les sitúa dentro de los problemas estructurales como es el acceso a una vivienda o la inestabilidad y falta de calidad en el empleo con salarios bajos, y que todo ello precisamente no representa un facilitador de su trayectoria vital. Esto dibuja un círculo vicioso capaz de convertir a un joven durante largos periodos de su biografía en un *cautivo emancipado*.

Muchos jóvenes mileuristas reciben ayudas de sus familias o tienen riqueza para acceder, pero aquellos en los que no tienen un soporte familiar o un empleo estable, aunque sea ganando mil euros al mes, lo tienen francamente difícil. Por lo tanto, los jóvenes se encuentran en dificultad social que les impide una integración plena a nivel profesional y personal. Entre los resultados de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, se refleja que la mayoría de los trabajadores siguen teniendo un horario rígido de entrada y de salida, lo que dificultaría los trámites de desarrollo social como es la solicitud o firma de una hipoteca.

Un joven con una nómina de 3000 euros, tendrá una visión distinta ante el trámite hipotecario, que otro joven con 900 euros mensuales. Qué se pasa por la cabeza de este último y cómo percibe su trabajo tras este hecho, es sobre lo que nos interesa indagar, aproximándonos hacia la posibilidad de una futura investigación en profundidad. Se elaboró una entrevista semiestructurada, donde se contemplaron los siguientes puntos: *datos personales, situación laboral y económica, motivos de la solicitud, vivencia experimentada durante la solicitud del préstamo hipotecario, cómo afectó este trámite en la vida laboral y personal, y propuestas de mejora*.

Las entrevistas fueron efectuadas individualmente. Tras su realización se podrían distinguir dos posturas claramente destacables, en función de si la compra se realiza mediante concesión de programas públicos o privados especiales de ayuda para la adquisición de la vivienda, o por el contrario si el trámite se realiza de manera independiente contando con recursos personales propios. Las opiniones son bien dispares como veremos.

En general la solicitud del préstamo hipotecario está fundamentada sobre los siguientes objetivos: poder independizarse, crear un proyecto de vida nuevo, ganar autonomía personal y experimentar un desarrollo personal. Tan sólo uno de los encuestados alegó dicha solicitud con fines de inversión de un dinero ahorrado. Esto hace presuponer una necesidad expresada de emancipación.

A continuación se detallaron los riesgos y las dificultades que entraña esta gestión. Todos los jóvenes encuestados realizaron un sondeo previo por los principales bancos y cajas en busca de las mejores condiciones y de la aceptación de su solicitud. Alegan un plazo de uno a tres meses para la concesión del préstamo, período caracterizado por la burocratización del trámite. Casi todas las gestiones se realizaban en horario laboral, mediante permisos y ausencias, así como la ayuda de familiares y amigos para poder agilizarlas. Vivieron momentos de incertidumbre y burocratización excesiva. Apuntamos la experiencia de una de nuestras entrevistadas:

“Cuando decidí solicitar el préstamo hipotecario era becaria y mi salario no llegaba a 400 euros, mi novio trabaja en una empresa y era fijo, cobraba 950 euros. Vimos una casa que nos gustó en la afueras de Madrid, así que nos animamos. Comenzó mi largo peregrinaje por los bancos. Era frustrante alegar mis ingresos mensuales, lógicamente los requisitos apretaban a los familiares más cercanos, avales de los padres e incluso optar a la titularidad del préstamo. Tres meses de suplicio, de gestión en gestión. Me levantaba pronto para gestionar todos los papeles hasta las 10 horas que entraba a trabajar. Mi padre y una amiga me ayudaron y me asesoraron en todo momento. Tenía mucha tensión acumulada, un nudo en el estómago mientras esperaba el sí de algún banco, porque habíamos dado una señal importante. Estaba ida a todas horas, nerviosa. Para mí fue un hecho traumático, me planteé cambiar de trabajo, me notaba cansada, malhumorada y triste, pensé que para qué había estudiado tanto y para qué estaba trabajando, me preguntaba si tendría algún día un trabajo digno que me permitiera independizarme. Tuve problemas con mi pareja y tensiones familiares que lógicamente afectaron a mi rendimiento laboral, mi motivación disminuyó y me costaba ir al trabajo que lo veía más como una obligación, me planteé abandonar la beca y buscar otra oportunidad. Desde luego fue una experiencia negativa que afectó en mi entorno personal y laboral”.

Otras experiencias resultan más gratas:

“Trabajaba en una empresa de servicios y cobraba 915 euros mensuales, la Empresa Municipal de la Vivienda se encargó de todo, fue rápido, no tuvimos que ir a ningún banco, los trámites los realicé dentro del horario laboral y con ayuda de mi madre, con demasiada burocratización. Fueron momentos gratificantes porque comprobé que podía pagar una hipoteca con un sueldo pequeño, al ser lógicamente de protección oficial. No repercutió negativamente en mi vida laboral ni personal esta decisión, pensaba la suerte que tenía comparándome con el resto de mis amigos. Sí que es verdad que pensé que mi nómina era pequeña para optar a una vivienda. Si no me hubieran otorgado la vivienda de protección oficial nunca me hubiera podido emancipar con ese sueldo”.

Se destacan dos aspectos sustraídos de las entrevistas, uno es el sentimiento de inseguridad ante los bancos expresado por los jóvenes y otro el cambio en la manera de percibir su situación laboral. Esto último genera un estrés

evidente y añadido en el entorno laboral. Algunos entrevistados así lo alegaron:

“Ir a mi banco fue frustrante, no me concedían el préstamo, mi sueldo era bajo, de 640 euros, no teníamos dinero ahorrado para pagar los gastos del papeleo. Lo conseguimos por una financiera, con lo cual los intereses eran mayores, pero fue la única forma de conseguir la casa. Quien nos ayudó en la tramitación fue la inmobiliaria. Tardó tres meses. Me sentí en los bancos, malhumorada, decepcionada, indignada, engañada, triste, ignorada, alicaída..., hubiera agradecido un trato más humano, más cercano. Encima lo hice fuera de mi horario laboral pues no me dieron facilidades para la gestión. Lloré bastante dentro y fuera del trabajo. No podía dormir, tenía nerviosismo y ansiedad, perdí tres kilos ya que fumaba más y comía menos. Recapacité sobre mi trabajo, iba con desgana, medio obligada, esto afectó a mi motivación y a mi salud, estaba deprimida y muy agobiada pues veía que mis ocho horas de trabajo no servían para nada, pensé dejar el trabajo. Me afectó incluso a mi relación de pareja. Me sentía marginada, tenía trabajo pero no el dinero suficiente para irme a vivir con mi pareja y formar una familia”.

Otro comentario controvertido:

“Resulta paradójico pero cuando solicité mi préstamo hipotecario trabajaba en una financiera. Me pagaban 900 euros mensuales por precisamente hacer gestiones de préstamos inmobiliarios. Sabía perfectamente las condiciones de los bancos. Sabía que iba a ser difícil la gestión, para ello opté por un piso barato en las afueras y conté con la ayuda de mis padres. Ningún banco me daba la hipoteca, tres meses esperé y me daban negativas uno, tras otro... había dado la señal y lo iba a perder todo. Para colmo mi trabajo diario me recordaba a cada momento mi situación. Se me saltaban las lágrimas de impotencia, de frustración y tristeza. Podía tramitar préstamos hipotecarios a los demás, pero el mío no salía. Hablé con todos los bancos, pero todos me decían “lo miramos y te llamaremos”. Lógicamente mi jefe sabía mi situación. Esos meses mi rendimiento bajó y mi jefe me dio un toque de atención, me pidió que me centrara y sacara adelante más operaciones, iba demasiado lenta, no podía más, era un infierno..., no quería ir a trabajar, decidí dejarlo (al mes cambié de trabajo), por mi cabeza pasaban pensamientos negativos, qué hacía trabajando allí por 900 euros, cómo podría vivir si la hipoteca cubría en un 89% de mi sueldo. Fueron momentos de excesivo estrés. Un recuerdo que ahora trato de olvidar, porque hubo un banco que aceptó la solicitud, me concedieron el préstamo y ya tengo la vivienda. Cambié de trabajo, cobro más o menos lo mismo 950 euros, más comisiones. Gracias a la ayuda económica de mis padres y las comisiones de mi actual trabajo puedo sobrevivir. Los meses que estoy más pillada me ayudan mis padres y poco a poco voy amueblando la casita”.

Estos argumentos ofrecen conclusiones que creemos deben ser tenidas en cuenta por los organismos públicos, las entidades bancarias y las empresas, y que opten por mejorar la calidad de vida laboral y personal de la población juvenil, favoreciendo la prevención de riesgos laborales, especialmente durante la solicitud del préstamo hipotecario (de uno a tres meses). Durante este período de tiempo y con salarios inferiores a 1000 euros, se deberían considerar dos hechos relevantes en el/la joven trabajador/a:

1. Cambio de percepción y actitud frente al trabajo: sentimientos de marginación social porque aún teniendo remuneración se encuentran

lejos de una emancipación, ven el trabajo como una obligación, no les compensa trabajar por esa cuantía puesto que no les permite ni la posibilidad de comprar una vivienda, la motivación disminuye, se sienten en un laberinto laboral sin salida, no saben para qué trabajan, y la mayoría se plantea cambiar de trabajo.

2. Se genera un estrés laboral añadido durante la gestión del préstamo hipotecario, con los consiguientes síntomas: insomnio, ansiedad, nerviosismo, abuso de drogas, alteraciones digestivas, depresión, cambio de humor, inestabilidad emocional...

Representamos estas conclusiones en una tabla donde se exponen los principales resultados de las entrevistas realizadas.

<b>Proceso de Solicitud de Préstamo Hipotecario</b>		
<i>Ambos sexos</i>	<i>Frecuencia por categorías</i>	
<b>Tipo de vivienda</b>	Vivienda de protección: 12	Vivienda libre: 8
<b>Percepción del proceso</b>	Satisfecho: 9	Insatisfecho: 11
<b>Tiempo concesión préstamo</b>	Hasta 2 meses: 16	Más de 2 meses: 4
<b>Horario de gestiones/trámites</b>	Fuera horario laboral: 17	Permiso en horario laboral: 3
<b>Momentos de estrés</b>	Con estrés: 14	Sin estrés: 6

Fuente: 20 jóvenes entrevistados durante el estudio

## 8. Propuestas de mejora

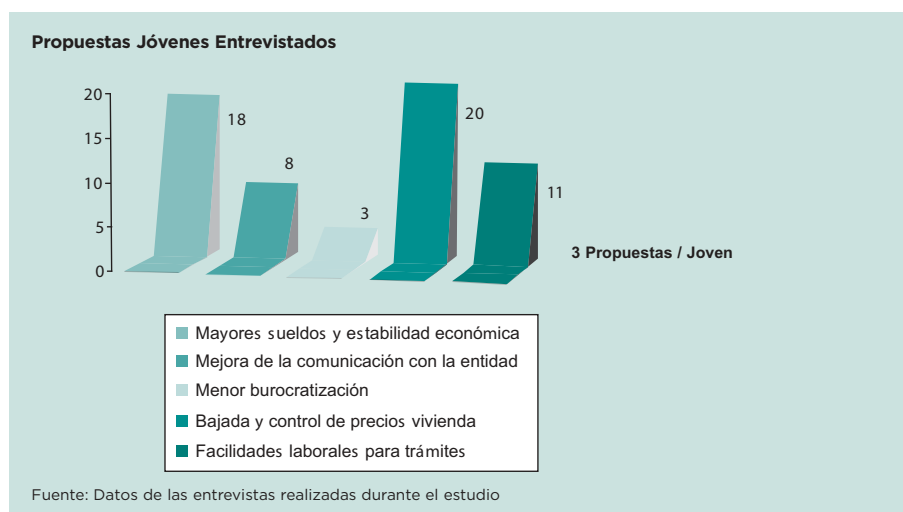
Las propuestas de mejora tendrán que ir en dirección hacia la plena integración de la juventud en la vida social. El mejor indicador de que el joven está en inclusión es mediante su participación en un mercado de trabajo más estable, con salarios aceptables y con un compromiso mayor de las Administraciones Públicas, así como de los responsables de la estabilidad del Estado de Bienestar. Además se ha de potenciar políticas de cooperativas de vivienda con mayores atenciones sociales junto con una ampliación de los presupuestos dentro de los planes de vivienda de protección oficial.

Una posible solución drástica sería “muerto el perro se acabó la rabia”, es decir, evitar las solicitudes de los préstamos hipotecarios e incentivar la alternativas de alquileres baratos. También se podría impulsar viviendas de residencia de estudiantes que permita la movilidad y la formación o los incentivos fiscales para la activación del parque de la vivienda vacía. También cambiar la política existente de adquisición de vivienda por un fomento del alquiler, como ocurre en otros países europeos. Así se evitan todos los inconvenientes vistos hasta ahora dentro del ámbito laboral, tal y como está la situación económica e inmobiliaria actual. Otra opción sería ampliar los sueldos especialmente en el colectivo de 20 a 30 años... pero eso ya se sabe que de momento y en el sector laboral es pura utopía.

Una opción, a caballo entre ésta última y la posterior, sería la formación de cooperativas formadas por y para jóvenes. Establecimiento de cooperativas de viviendas sociales, controladas por la Administración (Estatad, Autónoma y Local), sin ánimo de lucro, prácticamente a precio de coste, exclusivo para jóvenes y con una salvedad: estudiar la posibilidad de contratar para tal efecto mano de obra juvenil en los sectores laborales implicados en la construcción de esas viviendas, con salarios adecuados.

Tomando otras medidas, se intentaría mitigar las trabas que ofrece la gestión de un préstamo hipotecario. Hemos apreciado que cuando la gestión se realiza mediante la mediación de organismos oficiales y los respectivos concursos públicos de acceso a la vivienda, los trámites se agilizan y son rápidos. Por lo tanto se deberían realizar más ofertas públicas en materia de vivienda, ya que las actuales listas de solicitantes superan con creces el número de viviendas ofertadas. Por el contrario cuando la gestión se realiza por iniciativa privada, las empresas deberían tener en consideración la realidad de este evento, especialmente para jóvenes con un sueldo inferior a 1000 euros. Se podría ver la posibilidad de:

- Gestión de anticipos sin comisiones o de ayudas puntuales para el gasto de los trámites burocráticos.
- Plantear mejoras salariales en los trabajadores, evitando en todo momento el agravio comparativo con el resto de compañeros: ampliación de horario, funciones especiales, cambio de puesto...
- Flexibilidad horaria durante el período de gestión, previo justificante de los mismos. Las jornadas de 40 horas, dificulta enormemente la agilidad del trámite. A menor tiempo en la tramitación menores repercusiones laborales. Merece la pena un pequeño esfuerzo de la empresa para evitar posibles riesgos laborales y un descenso del rendimiento laboral y de la motivación; así como el planteamiento de cambio de trabajo.



Esperamos que esta reflexión sea el inicio de un planteamiento futuro más desarrollado. Se ha pretendido reflexionar sobre un evento, creemos

relevante en el proyecto personal del joven, con sus respectivas repercusiones en su vida laboral. No queremos jóvenes frustrados sino jóvenes con renovadas ilusiones, en busca de nuevas alternativas, que posibiliten su independencia y que se adapten a la realidad cambiante de la sociedad, donde la juventud es desafortunadamente uno de los sectores más afectados.

## 9. Conclusiones

Lo que parece claro es que la emancipación forma parte del proceso de interacción de todos los jóvenes, y que el préstamo hipotecario pasa a formar parte de ese proceso como uno de los protagonistas principales con una alta participación y durabilidad.

En el periodo de la juventud comienza el desarrollo de miles de proyectos de vida que buscan como objetivo el establecimiento de un hogar como *recurso emancipador* que le permita autorrealizarse y seguir con su recorrido voluntario.

Se estima necesaria la búsqueda del equilibrio entre el crecimiento económico y su redistribución con las subidas salariales, así como la estabilidad económica de los jóvenes como uno de los pasos previos para el acceso a la vivienda. Por otra parte, se da una excesiva separación salarial entre las categorías profesionales como pago del talento y preparación. Ese pago nunca puede suponer una diferencia salarial que se traduzca socialmente en una estratificación laboral pronunciada, que reduzca posibilidades de desarrollo de proyectos de vida y aumenten los riesgos laborales.

Una proporción todavía no muy alta de la juventud ha llegado a acercarse a niveles de exclusión, y cuyas subidas de los tipos de interés de la hipoteca y del precio de la vivienda pueden empujarle hacia el umbral de la pobreza relativa.

El grado de interacción fluctúa en función de factores como el empleo y la repercusión que tenga éste en su salud, reflejada ésta en todos los ámbitos donde desarrolle su existencia el joven. Además, el nivel de control percibido por el joven en relación con el proceso de solicitud de la hipoteca o las propias variaciones de los tipos hipotecarios posiblemente repercuta en su estado de salud, aumentando o disminuyendo niveles de estrés, y en consecuencia en su rendimiento y concentración laboral sostenida en paralelo y de forma relacional con la motivación sobre las expectativas de vida.

Los riesgos laborales por “exposición a factores de carga mental” producidos por el trabajo precario y demás factores laborales y la situación del mercado de la vivienda circulan en su entorno retrasando la edad de emancipación.

A lo largo de este artículo hemos hecho referencia a múltiples factores protagonistas que pueden influir en un deterioro de la salud del joven y que eclosionan por la correlación empleo-vivienda.

No ha sido nuestra pretensión publicar un excesivo número de datos estadísticos que produjesen una densidad no deseada en nuestro discurso pero, como se observa, la estrategia del tiempo no es un vehículo que conduzca necesariamente al joven hacia la emancipación o hacia el cumplimiento de su proyecto de vida personal.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ariza, Julián** (2002): "Jóvenes y vivienda". CincoDías.com, Opinión.
- Banco de España. Informe Anual 2004**. <http://www.bde.es/informes/be/infanu/2004/inf2004.pdf>
- Boletín Informativo Sindical**, nº 289, de 25 de abril de 2007. "UGT apuesta por mejores condiciones para las viviendas en alquiler". [http://www.ugt.es/union\\_semanal/union2890426.pdf](http://www.ugt.es/union_semanal/union2890426.pdf)
- Centro de Investigaciones Sociológicas**. Avance de resultados. Barómetro de marzo de 2007.
- CincoDías**. Noticia Foro Económico de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico 14 y 15 de mayo de 2007. Comunicado del Ministro de Economía, Pedro Solbes. "Los salarios pierden dos puntos en el PIB frente a los beneficios".
- Comisiones Obreras** (2007): "Así no hay quien viva". Campaña sindical por la emancipación y contra la precariedad. [www.igualdaddetrato.com](http://www.igualdaddetrato.com)
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras**. Secretaría de Juventud (2006): "Los jóvenes son el colectivo que más sufre la siniestralidad laboral". *Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.
- Consejo de la Juventud**. Observatorio Joven de Vivienda en España, 2003.
- Consejo de la Juventud de España**. Anuario 2005 del Observatorio Joven de Vivienda en España. [www.cje.org](http://www.cje.org)
- Consejo de la Juventud de España**. Observatorio Joven de Vivienda en España Nº 17, 4º trimestre de 2006. "El esfuerzo de una persona joven para acceder a una vivienda libre asciende al 69% de su salario por la subida de tipos de interés".
- Consejo de la Juventud de España**. "Programa de actividades vivienda joven 2005".
- Cortés Alcalá, L.** (1997): "Hablando sobre la exclusión residencial". Cáritas. Madrid.
- EASHW** (2000): Informe europeo "Necesidades y prioridades futuras de la investigación sobre salud y seguridad laboral en los estados miembros de la Unión Europea".
- EDIS** (1998): "Las condiciones de vida de la población pobre en España". Informe general. Madrid. Foessa.
- V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo** (2003). MTAS. [http://www.mtas.es/insht/statistics/enct\\_5.htm](http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm)
- Estudio INJUVE EJ 106**: "Cifras Jóvenes, Sondeo de opinión Juventud y empleo". 1ª encuesta 2006. INJUVE.
- Estudio INJUVE EJ 105**: "Cifras Jóvenes, Sondeo de opinión Juventud y vivienda". 3ª encuesta 2005. INJUVE.
- Fernández, T.** (2005): "La lucha contra la exclusión", en José Félix Tezanos, *Tendencias en exclusión social y Políticas de Solidaridad. Octavo foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid, 2005, 40.
- Fernández, T. Alemán, C.** (2003): "Introducción al Trabajo Social". Madrid. Alianza.
- González-Camino, G. y Osca, A.** (2004). Estrés y salud laboral. En A. Osca, *Psicología de las Organizaciones*. Madrid. Ed. Sanz y Torres. pp. 326-331.
- Guía Informativa del Plan de Vivienda Joven 05/08**. Comunidad de Madrid. Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio. 22 de marzo de 2007. Web: [www.madrid.org/oficinavivienda](http://www.madrid.org/oficinavivienda)
- Hidalgo, A., Pérez, S.** (2004): "Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores". INJUVE. Madrid. Consejería Técnica de Planificación y Evaluación. Servicios de Documentación y Estudios.
- Instituto Nacional de Estadística**. Datos avanzados primer trimestre de 2007.
- Instituto Nacional de Estadística**. Notas de prensa. Encuesta de Población Activa. Primer trimestre de 2007.
- Instituto Nacional de Estadística**. Notas de prensa. Estadística de hipotecas (Base 2003). Febrero 2007.
- Izquierdo Collado, Juan de Dios** (2005): "El contexto sociológico del transporte: el rol del conductor en la normativa de la Unión Europea". *Revista Sistema*, nº 186.
- Levi, L.** (2000): Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la sal de la vida o el beso de la muerte?. Luxemburgo. Comisión Europea.
- Lles Lazo, C.** (1991): "Los jóvenes como demandantes de vivienda". Documentación Social, nº 85, pp. 161-172
- López, A., Cachón, L., Comas, D., Andreu, J. Aguinaga, J., Navarrete, L.** (2005): "Informe Juventud en España 2004". INJUVE. Madrid.
- López Peláez, A.** (2003) "Ciudadanía, trabajo y automatización avanzada: entre la incertidumbre y la probabilidad", en Tezanos, JF, Tortosa, JM, Alaminos, A, *Tendencias en desvertebración social y en políticas de solidaridad. Sexto Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid, pp. 401-452.
- López Peláez, A.** (2002): Tecnología y estrés. Previsiones sobre la evolución de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en España en el horizonte del año 2010. En J. F. Tezanos, *Clase, estatus*

y poder en las sociedades emergentes. *Quinto Foro sobre Tendencias Sociales*. Madrid: Sistema. pp. 187-204.

**López Peláez, A.** (2003). *Nuevas tecnologías y sociedad actual: el impacto de la robótica*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.

**López Peláez, A.** (2003). Mejoras en la seguridad y la salud en el trabajo a través de la aplicación de estrategias de automatización avanzada. En *Prevención, Trabajo y Salud. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 24, 11-17.

**López-Peláez, A.** (2005). Excluidos pero trabajadores: el círculo vicioso de los trabajadores con bajo salario en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 153-174.

**López Peláez, A., Krux, M.** (2003) "New Technologies and New Migrations: strategies to enhance social cohesion in tomorrow's Europe", in *The IPTS Report (edited by The Institute for Prospective Technological Studies -European Commission-)*, nº 80, pp. 11-17.

**López Peláez, A. y Krux, M.** (2002). Future Trends in Health and Safety at Work: New Technologies, Automation and Stress. *The IPTS Report (edited by The Institute for Prospective Technological Studies -European Commission-)*, 65, 24-33.

**López, A.; Ponce de León, L.** (2005): "Juventud, desempleo, empleo precario y exclusión social", en José Félix Tezanos, *Tendencias en exclusión social y Políticas de Solidaridad. Octavo foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid, 2005, 497-527.

**Martín, M.** (2005): "Los cambios históricos y las transformaciones generacionales"; en José Félix Tezanos, *Tendencias en exclusión social y Políticas de Solidaridad. Octavo foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid, 2005, 447-448.

**Ministerio de la Vivienda.** Plan de Vivienda 2005-2008. [www.mviv.es](http://www.mviv.es)

**Ministerio de la Vivienda.** Revista: "Suelo y Vivienda". Enero-Febrero de 2007. Madrid. 2007.

**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2006). Avance de Siniestralidad Laboral. "Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo".

**Observatorio de Empleo Joven de UGT.** Guía Interactiva Sociolaboral. <http://www.ugt.es/juventud/observatorioempleo/bloque4.htm>

**Observatorio Estadístico Europeo.** Eurostat 2007.

**OCDE. (1998):** "Perspectivas del empleo 1997". Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**OIT. (1998).** Informe sobre el empleo en el mundo 1998/1999. Empleabilidad y mundialización: el papel de la formación. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

**ONU (1998).** "Informe sobre el desarrollo humano 1998". Madrid. Ediciones Mundi-prensa.

**Osca, A., Segado, S., García, F.J. (2006):** "Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles". INJUVE. Madrid.

**Osca, A; González-Camino, G.; Bardera, P. y Peiró, J.M. (2003):** "Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar físico y psíquico en soldados profesionales. *Psicothema*, nº 15, pp. 54-57.

**Pérez, S. Hidalgo, A., Calderón M. J. (2006):** "La economía de las personas jóvenes". INJUVE. Madrid.

**Pinilla, J. (2002):** Transformaciones del trabajo y nuevas enfermedades laborales. Sistema, Revista de ciencias sociales, 168-169, 169-194.

**Sánchez Moreno, A. (2004):** Jóvenes, la nueva precariedad laboral. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

**Séptima Reunión Regional Europea de la Organización Internacional del Trabajo (2005).** Información sobre el empleo de los jóvenes. Suiza.

**Tezanos, J. F.** (2005): "Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad". Madrid. *Sistema*.

**Tezanos, J.F.** (2001): "La sociedad dividida. Estructuras de clase y desigualdades en las sociedades tecnológicas". Madrid. *Biblioteca Nueva*.



## Higiene postural y ergonomía en el ámbito escolar: una perspectiva desde la fisioterapia

La Salud es un estado de bienestar físico, social y mental. Son varios los factores que pueden provocar una alteración de dicho estado. Entre ellos podemos mencionar los riesgos laborales y dentro de éstos, a los malos hábitos posturales, que son adoptados de modo inconsciente desde edades tempranas. Estos últimos son los causantes de diversos desequilibrios musculares, y éstos a su vez desencadenan dolores de espalda.

Debido a la creciente incidencia de las enfermedades musculoesqueléticas y de la fatiga, se le ha dado importancia a éstas dentro de la prevención de los riesgos laborales. Dentro de la prevención de los dolores de espalda, juegan un papel importante la higiene postural y la ergonomía, ya que a través de estas disciplinas se enseñan a hacer todo tipo de actividades del modo más seguro y liviano para la espalda.

Los escolares conocerán estas disciplinas, a través de los profesionales de la salud y de la enseñanza, por medio de una educación sanitaria que incidirá en aspectos ergonómicos y hábitos posturales correctos que eviten lesiones y patologías del aparato locomotor.

Un promotor directo de la salud, es el fisioterapeuta, profesional sanitario cuyos conocimientos le otorgan un papel muy importante dentro de la promoción de la salud y de la prevención de posibles patologías en escolares. Éste tiene la posibilidad de descubrir y prevenir alteraciones y anomalías musculoesqueléticas, que una vez detectadas y tratadas a tiempo, supondrán una mejora futura en la calidad de vida de los sujetos.

Con este artículo se pretende concienciar al lector, sobre la importancia de la educación postural en el ámbito escolar, como medio de intervención preventiva en posibles alteraciones vertebrales en niños y adolescentes.

**Palabras clave:** Ergonomía, higiene postural, postura, prevención, salud laboral.

### Introducción

Son varios los factores que determinan la salud de los jóvenes, como: el entorno social y familiar que les rodea, el estudio o el trabajo, las políticas públicas que sustentan la vida social, la respuesta de los servicios sanitarios a sus demandas, el comportamiento y las características biológicas de cada joven (10). Los programas de promoción de la salud dirigidos a jóvenes, deben ir orientados a las actividades hacia el potencial en salud de la juventud, donde se observa a los jóvenes desde una perspectiva centrada en los riesgos y daños para la salud.

Los jóvenes que han contado con apoyo, seguridad y oportunidades para desarrollar su potencial cuentan con mayor probabilidad de poseer

autoestima, conocimientos y competencias necesarias para estar sanos y de evitar los riesgos que amenazan su salud (10). Por tanto, favorecer políticas centradas en posibilitar programas de educación para la salud, junto a alternativas saludables para el tiempo libre y el ocio que desarrollen los valores de participación, respeto, cooperación y tolerancia, pueden ser un marco adecuado para incluir programas a favor de la salud de la juventud.

La educación para la salud a través de la información, la comunicación y el desarrollo de competencias personales, puede facilitar que los jóvenes solucionen sus propios problemas. Dicha educación intentará sensibilizar a los jóvenes sobre la importancia de incorporar actividad física en sus vidas, transportar pesos livianos, conocer el mobiliario adecuado a sus necesidades, conocer las posturas correctas, etc., con el fin de contribuir a que consigan una mejor calidad de vida en el futuro.

## Salud laboral, ergonomía y fisioterapia

El concepto de Salud Laboral, hace referencia a la conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo (1). Uno de los problemas más comunes en Salud Pública son las alteraciones musculoesqueléticas, que aparecen en forma de algias musculares, provocados normalmente por el hábito de adoptar malas posturas, que desde muy temprana edad se adoptan de manera inconsciente (5). Hay que actuar antes de que se produzcan daños a la salud, por ello hay que dar importancia al plan de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

Otro concepto a considerar es el de Ergonomía, que se define como: “Ciencia aplicada de carácter multidisciplinar que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistema y entornos artificiales a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios para optimizar su eficacia, seguridad y confort” (Asociación Española de Ergonomía, 1964). La ergonomía es la ciencia que estudia la relación entre el hombre y su entorno, y cuyo fin es reducir la fatiga y las lesiones innecesariamente producidas por el trabajo. No es una ciencia pura, sino una ciencia aplicada que se alimenta de diferentes campos, y entre uno de éstos, se encuentra la higiene postural (15).

Los conocimientos que aporta la ergonomía son útiles para prevenir y reducir los accidentes laborales y para aumentar la productividad y calidad de vida de los trabajadores. El trabajo, no es dañino si éste se realiza con un correcto planteamiento preventivo y ergonómico. La ergonomía, tiene como principal objetivo automatizar la correcta higiene postural en las diferentes actividades de la vida diaria, y rechaza las actitudes higiénicamente incorrectas con la práctica de medidas correctoras (15). En edades muy tempranas, ya aparecen malos hábitos posturales, por ello se considera que las recomendaciones ergonómicas deben incorporarse desde la infancia, teniendo en cuenta, que los niños dedican al menos una tercera parte de las horas del día a las actividades escolares (9).

El término de Prevención, significa mantener, mejorar o recuperar la salud, para así connotar la idea de bienestar físico y psíquico (11). Enfocando este término de Prevención hacia un punto de vista de higiene postural, se podría también definir como: “son aquellas actitudes o normas, que pretenden evitar vicios posturales e intentan corregir aquellas posiciones, que van modificando la biomecánica postural correcta”. Debido a la creciente

incidencia de las enfermedades musculoesqueléticas y de la fatiga, se le ha dado importancia a éstas dentro de la prevención de los riesgos laborales. Dentro de la prevención de los dolores de espalda, juegan un papel importante la higiene postural y la ergonomía, ya que a través de estas disciplinas se enseñan a hacer todo tipo de actividades del modo más seguro y liviano para la espalda.

Todos tenemos derecho de recibir información teórica y práctica en materia preventiva y de vigilancia médica periódica, sobre riesgos laborales que puedan afectar a la salud y seguridad (3). La educación sanitaria es un medio instructivo y formativo, en el que los jóvenes pueden adquirir los hábitos necesarios para llegar a ser el responsable más directo de su salud (2). Los servicios técnicos que asesoran en materia preventiva a los trabajadores, deben estar formados por profesionales de diversos campos y no sólo por médicos (3). Los miembros del equipo de Atención Primaria: médicos, psicólogos, fisioterapeutas, etc., deben promover todas aquellas actividades de educación sanitaria, que aporten al usuario una mejor información sobre la promoción de su salud y la prevención de posibles patologías (5). Dentro del medio escolar, jugarían un papel importante: la concejalía de sanidad, educadores sanitarios (pediatras, fisioterapeutas, etc.), directores de los centros escolares, padres y profesores, entre otros. El programa de Higiene Postural para la Educación Sanitaria Escolar, es un proyecto de coordinación entre los profesionales de la salud y los profesionales de la enseñanza (5).

El Fisioterapeuta, profesional formado en diversas ramas (anatomía, biomecánica, movimiento humano, patología, etc.), está capacitado para analizar las condiciones de trabajo, jugando un papel importante como educador sanitario dentro del equipo multidisciplinar ergonómico (15). El fisioterapeuta puede y debe actuar en las dos vertientes ergonómicas: Preventiva y correctiva. Entre algunas de las funciones que éste podría desempeñar, encontramos: el análisis del puesto de trabajo, identificar los factores de riesgo del mismo, monitoreo de posturas de trabajo en situaciones estáticas y dinámicas, recolocar al trabajador después de una lesión, enseñar formas de movilización y traslado de cargas, técnicas de relajación durante pausas en el trabajo, etc (15).

Algunas de las funciones pertenecientes al fisioterapeuta, dentro de los centros educativos son:

- Valoración motriz del alumno
- Colaborar con otros profesionales del centro
- Planificar y desarrollar el programa de intervención directa con el alumno
- Orientar y asesorar a los familiares y profesionales que intervienen en la atención del alumno
- Colaborar con las tareas de adaptación del aula y entorno del escolar
- Trabajar en coordinación con los otros profesionales del centro para garantizar el máximo desarrollo del alumno
- Diseñar las adaptaciones curriculares precisas en colaboración con los otros profesionales, en materia relacionada con la motricidad y con otros aspectos que puedan influir
- Trabajar coordinadamente con los otros profesionales ajenos al centro, que se crean convenientes.

Y dentro de las competencias profesionales del fisioterapeuta en los centros educativos, se encuentran:

- Saber y usar instrumentos de valoración funcional de la motricidad
- Conocer otras herramientas de otras especialidades, que necesitemos consultar
- Saber, diseñar y realizar programas de intervención, en los que se recojan los objetivos, contenidos, metodología, criterios de valoración y temporalización de las sesiones
- Conocer y manejar instrumentos de seguimiento de los programas de intervención para poder adecuarlos a las diferentes circunstancias que puedan surgir.
- Saber y manejar todas las adaptaciones que pueda precisar el alumno, tanto para la postura, la movilidad y el espacio.
- Desarrollar habilidades sociales precisas para el trato con el alumno, padres y profesionales ajenos o no al centro escolar.
- Capacidad de trabajo interdisciplinar dentro de un equipo multidisciplinar.
- Conocer competencias genéricas de la profesión (confidencialidad de datos, respeto al alumno, etc.)
- Saber y aplicar procedimientos de Fisioterapia general y específica
- Conocer modalidades de intervención interdisciplinar y aplicarlas (modelos ambientales o ecológicos, etc.).

## **Riesgos laborales en la escuela: problemas de espalda**

Las alteraciones de la columna vertebral, representan actualmente un problema de Salud Pública en general, debido a su alta incidencia, su poder invalidante, el elevado índice de absentismo laboral que genera y los altos costes sociales. Las alteraciones más frecuentes son las de raquis con un 24,9% de isquiosurales cortos, 18,7% de hiperlordosis, un 9,3 de escoliosis estructuradas y 6,4% de hipercifosis (14). Por ello, se debe actuar en la prevención del dolor de espalda desde la infancia, a través de una correcta educación postural, corrigiéndose los malos hábitos y adoptándose posturas y movimientos adecuados en las actividades diarias, hasta que resulten espontáneas y naturales.

Los problemas de la espalda, se producen sobre todo por malas costumbres que se adoptan. Si no se modifican las que son erróneas, se puede llegar a dañar gravemente la columna vertebral. Por tanto a través de una correcta educación postural, hay que corregir los malos hábitos desde la infancia, adoptando movimientos y posturas adecuadas en las actividades diarias hasta que resulten naturales y espontáneas.(6)

## **Programas de prevención y mejora de la salud en la escuela**

Los problemas de espalda, aparecen a una edad cada vez más temprana, por lo que se debe partir desde la etapa escolar, estando en contacto directo con los escolares para así saber qué corregir y qué información necesitan (6). Es en el período de Enseñanza Obligatoria, el momento más adecuado, para tratar de enseñar desde el sistema educativo los estilos de vida saludables. La educación es un derecho garantizado para todas las personas.

Los centros educativos de la red pública, comprende a los centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP) y a los institutos de Educación Secundaria (IES). Los centros de Educación Infantil y Primaria, lo compone la población infantil y juvenil de edad comprendida entre los 3 y 12 años. Los institutos de Educación Sanitaria, lo forman jóvenes de entre 12 y 16 años de edad (Educación Secundaria obligatoria) y jóvenes de entre 16 y 18 años de edad (bachillerato y módulos profesionales).

Los niños en edades comprendidas entre 6 y 14 años, son los alumnos adecuados para asimilar una serie de conceptos sobre el cuidado y la higiene corporal de su cuerpo, y para convertir estos, en hábitos de conducta saludable (5). El colegio presenta un contexto favorable para intervenir en la prevención y promoción de la salud, ya que es el lugar donde mayor tiempo pasan los jóvenes y en constante interrelación con el grupo de iguales, además es un espacio de saber donde la figura del profesor, juega un papel de autoridad y paternidad.

Se pueden diferenciar dos tipos de intervenciones:

- La intervención directa: aquella actuación realizada con el alumnado, para desarrollar al máximo las capacidades motrices de éstos, usando estrategias precisas.
- La intervención indirecta: aquella actuación de coordinación que se realiza con otros profesionales (atención a padres, adaptación de espacios al alumno, etc.)

Un plan de intervención correctivo, deberá en un inicio partir de un análisis de tareas para llegar a un diagnóstico de situación y así poder elaborar un programa de actuación. La observación sirve para evaluar si se producen variaciones en los hábitos del alumnado en las distintas situaciones temporales especiales, o si por el contrario éstas no se producen. Es frecuente, observar en los escolares malas posturas que adquieren al agacharse, sentarse, al estudiar, al andar, etc., y esto puede afectar de maneras muy diversas a la espalda, contribuyendo a mantener una mala estática corporal que favorecerá a ciertas deformaciones o alteraciones musculoesqueléticas (6). No solo la intervención se basará sobre las posturas. En los centros educativos, deben incluirse normas ergonómicas que tenga en cuenta el diseño del mobiliario para los escolares (que le permita realizar sus actividades adoptando posturas saludables), como el ambiente (la falta de luz o el exceso de ruido impiden mantener una postura idónea), como potenciar otros comportamientos de salud dirigidos a evitar la sobrecarga vertebral (como recoger la mochila escolar y transportarla adoptando y manteniendo una postura adecuada).

Algunas de las acciones de dicho programa de intervención pueden ser:

- Incorporar actividad física, para contrarrestar la inactividad adoptada en la posición sentada del escolar
- Transporte diario solo de lo necesario en carrito, o en su defecto, en mochila con asas que irán apoyadas sobre ambos hombros.
- Evitar los mobiliarios escolares estándares y educar la posición sentada.

Actualmente en la sociedad, es motivo de preocupación el número de horas que los niños pasan en la postura sedente. Se considera que éstos mantienen dicha postura, en la escuela, entre el 60 y el 80% del horario lectivo. Se



puede definir la postura sedente media, como aquella en la que existe un apoyo isquiático y es la que el niño adopta cuando el objeto de atención está en la horizontal de su línea de visión. El cuerpo se sitúa teóricamente en ángulo recto, con lo que el centro de gravedad se halla directamente sobre las tuberosidades isquiáticas (12). Y como postura sedente erguida, se considera aquella que mantiene un ángulo recto o posición erecta, y es la más apropiada según expertos de todo el mundo. Por ello surge el interés de estudiar la postura sedente en esta población, con lo que se pretende destacar la repercusión del mobiliario usado, en la adopción de vicios posturales que se fijan durante la infancia y que predisponen en el futuro a distintas patologías (12).

Hoy en día, existen una serie de normas (ISO, CEN, AENOR,...) que proponen una serie de modelos de mobiliario, en relación con las dimensiones antropométricas de los usuarios y el tipo de actividad desarrolla (escolar, etc.) (12). Se justifica la importancia de un mobiliario escolar adecuado por dos razones:

- A corto plazo, el aumento de comodidad y bienestar conseguido por un correcto diseño repercute en un mayor rendimiento de las tareas desarrolladas en el ámbito escolar.
- A largo plazo, es importante proporcionar comodidad y facilitar una postura fisiológica a los individuos en crecimiento, para evitar el desarrollo a posteriori de vicios posturales y posibles patologías.(12)

En el diseño del mobiliario escolar se deben atender los criterios antropométricos de los usuarios a los que va dirigido: niños y adolescentes. La aplicación de estos criterios presenta dificultad al tratarse de una población con un gran surtido de características según las edades y además dentro del mismo grupo de edad. Se debe tener en cuenta la talla de los individuos a la hora de seleccionar y distribuir el mobiliario escolar entre las distintas clases, ya que repercute en la adopción de posturas incorrectas, responsables a largo plazo de distintos cambios morfoestáticos en los sujetos, y que debe ser conocido y reconocido por la personas y órganos competentes: Ministerio de Educación, colegios o centros escolares y profesores, a fin de poner en marcha las medidas y actuaciones pertinentes (12). El hecho de que los niños de diferentes edades y tallas utilicen el mismo tipo de mobiliario repercute en las posturas que adoptan y en las adaptaciones que realizan, ya que puede que no les resulte confortable el mobiliario.

Se considera, que por término medio desde los 3 a los 13 años, un niño crece a razón de unos 6 cm/año. Dentro de este crecimiento, los niños empiezan a crecer a expensas de los miembros inferiores y es al inicio de la pubertad cuando se produce un incremento de la longitud del tronco (12). Estos hechos obligan a tener en cuenta una amplia variedad de tamaños para el mobiliario escolar. Además a la hora de diseñarlo, es necesario apreciar la tarea para la que va a ser usado. Al estudiar las diversas actividades realizadas en la escuela, se observa que los alumnos consumen aproximadamente entre el 40 y 50% del tiempo que están en clase en prestar atención a las explicaciones del profesor, el 30% a escribir y el resto en otras actividades sin clasificar (12).

El mobiliario escolar debe ser de tamaño adecuado, teniendo en cuenta las edades de los escolares, la talla y crecimiento del alumno. La silla será regulable en altura, fondo y respaldo del asiento para favorecer que el niño

se siente con la pelvis atrás, piernas en ángulo recto, espalda recta apoyada en el respaldo y con los pies apoyados en el suelo. La mesa deberá ser regulable en altura, además de tener una superficie que combine inclinación y horizontalidad. El uso de una silla no recomendada influye de forma negativa, en los distintos parámetros descritos en la postura sedente, de modo que los niños que usan sillas no recomendadas para su altura tienden a mantener una postura flexionada de la columna, a no apoyar los pies en el suelo, y a no usar el respaldo. Esto no se corresponde, por tanto, con la postura recomendada en sedestación. Por ello, habrá que considerar que la postura adaptada no sólo está en función de la silla utilizada, si no de la combinación silla-mesa (12). Estas actividades determinan que los fines a cubrir por el conjunto silla-mesa sean fundamentalmente dos. En primer lugar, facilitar la adopción de una postura cómoda mientras se atiende al profesor. Para ello, la postura más deseable, es la postura media con la columna erguida. Y en segundo lugar, minimizar la flexión del tronco y del cuello en las tareas de lectura y escritura para evitar molestias en la espalda y en el cuello (12). La puesta en marcha de correcciones y hábitos saludables en el ámbito escolar pretende contribuir a sensibilizar a la población infantil, sobre la importancia del cuidado de la espalda y del aparato locomotor y muscular para conseguir una buena calidad de vida en el futuro.

## Discusión

La promoción de entornos favorables, como el escolar, pueden beneficiar la salud de los jóvenes. En España, se están llevando a cabo una gran diversidad de intervenciones de promoción de la salud dirigidas a los jóvenes, sin embargo hay que seguir haciendo hincapié en:

- Profundizar en el desarrollo de intervenciones que combinen metodologías educativas participativas con mayor implicación de los iguales y del entorno social cercano.
- Avanzar en la mejora del diseño de las evaluaciones de los resultados de éstas.
- Aumentar la difusión de las intervenciones a través de su publicación.

Son varios los trabajos de investigación que podemos encontrar relacionados con el estudio de salud postural en escolares:

Un trabajo de investigación fue realizado sobre una muestra de 106 niños de edad comprendida entre los 9 y 10 años de edad, que fueron sometidos a un programa conductual de higiene postural cuyo fin era prevenir el dolor lumbar. La muestra fue subdividida en tres grupos: experimental, placebo y control. Previamente a llevar a cabo la intervención, se sometió a los sujetos a un pretest que consistió en: una entrevista, un cuestionario de información, una prueba conductual, registros de observación y autorregistro. A continuación, los individuos realizaron doce sesiones, de ejercicios de fisioterapia (una hora) y de hábitos posturales (2 horas) semanalmente.

Las sesiones fueron estratificadas de la siguiente forma:

- Revisión de la sesión anterior.
- Fase educativa (información verbal, escrita y audiovisual).
- Fase de entrenamiento (instrucciones, modelado, ensayo de conducta, feedback, reforzamiento positivo).

- Fase de aplicación (tareas para el hogar), discusión de grupo con el tutor en el grupo placebo.

El grupo control, no recibió ninguna atención.

Tras la evaluación de dicho estudio, se encontraron diferencias significativas entre el grupo experimental y los dos grupos de control, con respecto en conocimientos sobre anatomía, biomecánica, respiración, sobrecarga lumbar, además de en hábitos (acostado, sentado, levantado) y destrezas (transporte y recogidas de objetos) que se mantenían seis meses después en el seguimiento (8). Diversos exámenes médicos realizados sobre escolares, presentan una serie de alteraciones que influyen negativamente al desarrollo corporal equilibrado y saludable de éstos.

Por ello se plantea la necesidad de incluir dentro del área de Educación Física, una intervención basada en la aplicación de programas de actividades que incidan en la prevención de alteraciones del aparato locomotor. A veces tales programas no pueden ser incluidos por la escasez de tiempo, en dicha área de conocimiento, por lo que se proponen actividades extraescolares para completar la formación de los escolares en este campo. En base a esto, existe una publicación titulada "Educación Física, Salud y Actividad Extraescolar: Programa para la mejora del raquis en el plano sagital y extensibilidad isquiosural en enseñanza primaria", que se basa en la investigación sobre una población de escolares que son sometidos a un programa de higiene postural.

Esta investigación se realiza sobre una población de escolares, estructurada en un grupo control que realiza sus actividades habituales dentro de las clases de Educación Física, y tres grupos experimentales. El primer grupo experimental, realiza un programa de higiene postural dentro de las clases de educación física durante el periodo de un año; el segundo grupo, realiza el mismo programa de higiene postural dentro de las clases de Educación Física durante dos años; y el tercer y último grupo, realiza el programa de higiene postural dentro de las clases de Educación Física y como parte de una actividad extraescolar orientada hacia la salud.

Previamente al desarrollo de la intervención e inmediatamente posterior a la aplicación del mismo, se someten a todos los grupos a una serie de pruebas, para valorar la estática de la columna vertebral, la flexión máxima del tronco y la extensibilidad isquiosural. El programa de higiene postural ocupó 17 minutos de la sesión habitual de Educación Física y de la actividad extraescolar. Tras acabar el periodo de la investigación, se obtienen mejoras en las pruebas de extensibilidad isquiosural, lo que beneficia a la reducción de casos con más riesgo de presentar repercusiones en la columna vertebral. Se obtienen también mejoras en la disposición dinámica del raquis, en los movimientos de flexión de tronco y en la postura de sedestación de los escolares. Además, el incremento en el tiempo de intervención del programa y el aumento en la frecuencia de sesiones durante el curso escolar, presenta una mejora en la postura del joven. Por tanto esta investigación, confirma la importancia de la educación en la mejora y prevención de la salud, sobre todo en la atención a variables posturales (13).

Otro estudio de investigación titulado: "Comparación, evolución y relación de hábitos saludables y nivel de condición física-salud en escolares, entre final de educación primaria (12 años) y final de educación secundaria obligatoria (16 años)", estudia el implantamiento y la evolución de hábitos saludables

relacionados con la condición física, durante el periodo de escolarización obligatoria. En esta investigación se estudian los hábitos de vida relacionados con la salud (alimentación, higiene diaria y deportiva, consumo de tabaco y alcohol, actitud postural, práctica de actividad física y el uso del tiempo libre) en relación con el nivel de condición física-salud en edad escolar. La población sobre la que se realiza dicho estudio, se compone de una muestra significativa de escolares que cursan el último curso de Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria. La hipótesis de este trabajo de investigación propone que: “ los hábitos de salud, fundamentalmente la práctica de actividad física, guardan una relación positiva con los componentes de la condición física-salud, y ambos involucionan durante el periodo de los 12 a los 16 años, siendo más destacado en las niñas”.

Los resultados del estudio confirman, en gran parte, la hipótesis mencionada, ya que se aprecia una evidente involución con los resultados de los siguientes hábitos: tabaco, alcohol, actitud postural, higiene deportiva y práctica de la actividad física. Los buenos hábitos conducen a otros hábitos saludables y viceversa, es decir, los malos hábitos se atraen entre sí. Así por ejemplo la sana costumbre de practicar actividad física con frecuencia en el joven favorece la abstención en el consumo de tabaco en el presente y una menor probabilidad de ser fumador en el futuro. De igual forma, esta práctica de actividad física en el joven, distancia a éste del consumo de alcohol. Por el contrario, el sedentarismo juvenil favorece la ingestión de bebidas alcohólicas por el joven. Esto justifica la necesidad de implantar programas de EpS en los centros escolares, los cuales deben estar relacionado con el contexto sociocultural de los mismos, haciéndose urgente su funcionamiento en las escuelas, no de manera teórica sino con la implicación práctica de los alumnos (4).

Para concluir, a los objetivos de estas intervenciones habría que añadir, el papel destacado de algunos profesionales sanitarios sobre la higiene postural y la ergonomía sobre los escolares, como es el de los fisioterapeutas; además de considerarse algunos factores influyentes sobre la postura de los jóvenes, como puede ser el mobiliario escolar, entre otros.

## Conclusiones

Sensibilizar a toda la población, sobretodo infantil, de la importancia que el cuidado de la espalda y de todo el aparato locomotor tienen para lograr una buena calidad de vida en un futuro.

Existe evidencia clínica sobre los beneficios que aporta la educación sanitaria postural sobre la salud y calidad de vida de los jóvenes.

Considerar que se puede intervenir de forma directa o indirecta sobre los jóvenes.

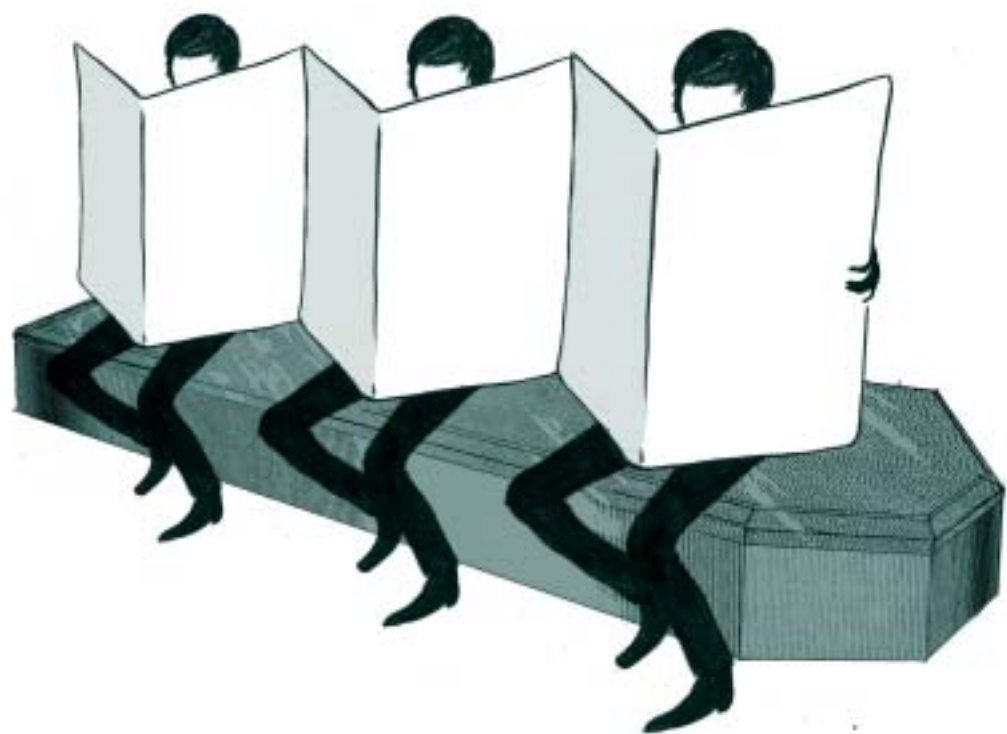
### REGENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**1.- Benavides, F.G.; Ruiz Frutos, C.; García, A.M.** Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 2ª edición. Rev. Esp. Salud Pública 2001; 75 (1): 89-90.

**2.- Cabezal Sánchez, J.M<sup>º</sup>.** El fisioterapeuta y los programas de educación sanitaria en la comunidad escolar. Fisioterapia, 17(4): 202-208.

**3.- Carlos Cárcoba, A.** Salud laboral y ley de prevención de riesgos laborales. Rev. Esp. Salud Pública 1996; 70 (4): 463-468.

- 4.- Casimiro Andujar, Antonio Jesús.** Comparación, evolución y relación de hábitos saludables y nivel de condición física-salud en escolares, entre final de educación primaria (12 años) y final de educación secundaria obligatoria (12 años). 1998. Granada.
- 5.- Conty Serrano, R.** Programa de higiene postural para la educación sanitaria escolar. *Enfermería Científica*. Núm. 178-179. 1997.
- 6.- Cubiles Gómez, R.** La necesidad de la higiene postural en la educación secundaria. *Cuestiones de Fisioterapia*. Núm.24:65-80. 2003.
- 7.- Gavidia Catalán, V.** La transversalidad y la escuela promotora de salud. *Rev. Esp. Salud Pública* 2001; 75 (6): 505-516.
- 8.- Gómez Conesa, Antonia.** Programa conductual de higiene postural para la prevención del dolor lumbar:1996. Murcia.
- 9.- Gómez-Conesa, A.; Méndez Carrillo, F.X.** Ergonomía en las actividades de vida diaria en la infancia. *Fisioterapia*.
- 10.- Hernán García, M.; Ramos Monserrat, M.; Fernández Jauría, A.** Revisión de los trabajos publicados sobre promoción de la salud en jóvenes españoles. *Rev. Esp. Salud Pública* 2001; 75 (6): 491-504.
- 11.- Portero López, P.; Cirme Lima, R.; Mathieu, G.** La intervención con adolescentes y jóvenes en la prevención y promoción de la salud. *Rev. Esp. Salud Pública* 2002; 76 (5): 577-584.
- 12.- Quintana Aparicio, E.; Martín Nogueras, A.M.; Albuquerque Sendín, F.; Fernández Calle, C.; Blanco Pacheco, A.; Calvo Arenillas, J.I.** Relación entre la postura sedente y la utilización de mobiliario recomendado por la norma ISO 5970 en una población escolar. *Cuestiones de Fisioterapia*. Núm.26: 1-16. 2004.
- 13.- Sainz De baranda Andujar, Pilar.** Educación Física, salud y actividad extraescolar: programa para la mejora del raquis en el plano sagital y extensibilidad isquiosural en enseñanza primaria. 2002. Murcia.
- 14.- Santonja, F., Ferrer V. y Contreras.** Exploración Clínica del Síndrome de isquiasurales cortos en el ambito escolar. *Revista Selección* 1995,4,2, 81-91.
- 15.- Wolder Helling, A.** Ergonomía: Un campo de acción para los fisioterapeutas. *Fisioterapia*, 19 (4): 225-231.





## Riesgos laborales y jóvenes: Análisis del tratamiento informativo en la prensa española

En la Unión Europea actualmente hay dos millones de trabajadores considerados jóvenes (entre 18 y 24 años) y se producen alrededor de 7.500 muertes al año por siniestralidad laboral, ya que tienen al menos un 50% más de probabilidades de sufrir lesiones en el trabajo que el resto de las personas, así como de padecer una enfermedad profesional. En España, en 2005, se produjeron casi 900 mil accidentes laborales de los cuales un 17,2% de los trabajadores eran jóvenes. Los medios, como pilar fundamental de una sociedad democrática, deberían ser los encargados de divulgar prioritariamente esta información y sin embargo hacen todo lo contrario. En un estudio realizado a los diarios *El Mundo*, *El País*, *ABC* y *La Vanguardia*, durante los años 2006 y 2007, se demuestra que el tratamiento informativo sobre los riesgos laborales que corre la juventud es realmente escaso y, por ende, debería reforzarse.

**Palabras clave:** Siniestralidad laboral, riesgos laborales, precariedad, juventud, accidentes, prevención, enfermedades profesionales, inexperiencia, inmadurez, vulnerabilidad, desigualdad, sociedad, información, conciencia social, periódico, tratamiento informativo, empresario, protección, empleado, análisis, desempleo, salud, seguridad, noticia, interés general, irresponsabilidad, publicaciones, subcontratación.

### 1. Introducción. Fundamentos básicos sobre riesgos laborales y juventud

La precariedad laboral, la inexperiencia y la falta de previsión son algunos de los principales factores que llevan a la juventud a sufrir, dos veces más que el resto de los trabajadores, un accidente laboral.

Según los datos más recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año mueren en la Unión Europea más de 150.000 personas como consecuencia de accidentes laborales y de enfermedades relacionadas con su trabajo. Por ejemplo, en lo que va de año, en España ya han muerto 44 trabajadores por las malas condiciones y la falta de prevención en sus puestos.

Para los sindicatos europeos son inaceptables los resultados de una organización del trabajo que sacrifica la salud y la seguridad de los trabajadores en busca del máximo beneficio.

#### ¿Qué es la prevención de los riesgos laborales?

Se podría decir que es la norma que busca promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de impulsar el



desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

La Ley de prevención de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales define como riesgo laboral “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo (1)”; y entiende por prevención “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (2)”.

La prevención es una condición, que generalmente está recogida en el *Manual de Prevención de Riesgos Laborales* de la empresa a la que pertenece cada trabajador, donde se deben explicar cuestiones de sentido común. Como por ejemplo para un obrero de la construcción: se le procura indicar que debe llevar casco en determinadas zonas de la obra o un arnés de protección contra caídas en altura. Un riesgo laboral grave e inminente se da, normalmente, en situaciones de riesgo elevado, como la utilización de determinadas herramientas de corte que, incluso con las precauciones pertinentes, son muy peligrosas. El hecho de que el obrero trabaje sobre vigas sin el cinturón y el arnés de protección, así como el casco, es una actividad altamente insegura (ver figura 1). También se consideraría la situación contractual del trabajador, ya que si no tiene regulada su situación y carece de información en riesgos laborales, es más probable que sufra accidentes y que asuma situaciones potencialmente más peligrosas para mantenerse en su puesto de trabajo. El equipo de protección individual (3), en este caso, estaría compuesto por el casco, el mono, los guantes, el cinturón y el arnés de seguridad, las botas de trabajo, etc. (4).

(1)  
Jefatura del Estado, Ministerio del Trabajo Asuntos Sociales, Ley 31/1995, del 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269, del 10 de noviembre.  
Información en línea:  
<http://www.mtas.es/insht/legislacion/L/lpri.htm#top>. [Fecha de consulta: 13/02/2007].

(2)  
Ibid.

(3)  
Se entiende por “equipo de protección individual” cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

(4)  
Información extraída de  
[http://www.tecnociencia.es/especiales/sistemas\\_gestion/riesgo\\_s/2.htm](http://www.tecnociencia.es/especiales/sistemas_gestion/riesgo_s/2.htm). [Fecha de consulta: 13/02/2007].

Figura 1. **Un obrero asomado a una cornisa sin casco ni arnés**



Fotografía: Jorge Paris, [www.20minutos.es](http://www.20minutos.es), Madrid

También es importante definir el concepto de “accidente de trabajo”, como los daños o lesiones que sufre el trabajador por cuenta ajena mientras cumple con sus obligaciones laborales, tanto dentro de su lugar de trabajo como si realiza alguna labor que le ha sido encomendada. A esta definición general, se le añaden otros supuestos que también han de considerarse como accidentes de trabajo. Los principales son:

- *Accidente in itinere*: aquel que se produce mientras el trabajador se desplaza de su lugar de residencia al de trabajo, o viceversa.
- Aquellos accidentes que ocurran mientras el trabajador realiza tareas que se le han encomendado aunque no estén dentro de sus obligaciones contractuales.
- Enfermedades contraídas o agravadas, con motivo de la realización de su trabajo, y que no estén incluidas dentro de la lista oficial de enfermedades profesionales (5).

Asimismo, se pueden considerar accidentes laborales aquellos causados por “culpa civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero” si están relacionados con el trabajo. Sin embargo, no se consideran accidente de trabajo aquellos daños producidos por fuerza mayor (inclemencias climatológicas, desastres naturales, etc.) o imprudencia temeraria del trabajador.

Para la Unión General de Trabajadores (UGT) (6) la prevención es la mejor herramienta que hay para reducir o evitar los daños a la salud de todos, y en especial de los más jóvenes, que son los que mayor predisposición tienen a padecer accidentes, bien por falta de conocimiento de los peligros, como por actuaciones empresariales que no ponen a disposición de los empleados las oportunas medidas preventivas. Concretamente, el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que los trabajadores tienen “derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

### ¿Por qué la juventud es tan vulnerable?

En un informe emitido por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA, *Occupational Safety and Health Administration*) los jóvenes al ser nuevos en el puesto y en el lugar de empleo, carecen de experiencia y a veces no prestan suficiente atención a los riesgos que corren, tales como: inmadurez física y psicológica; carencia de cualificaciones y formación; desconocimiento en las obligaciones de parte de su empresario, al igual que sus propios derechos y responsabilidades y/o la falta de confianza para expresarse cuando surge un problema (7).

Derivado de esa misma inexperiencia y vulnerabilidad, los jóvenes están más expuestos a riesgos como el ruido -que afecta a la construcción y la industria en mayor medida-; trastornos músculo-esqueléticos; manejo de sustancias peligrosas; trabajos de fuerte demanda física, como puede ser cargar pesos; malas posturas y trabajos repetitivos; resbalones y traspies; equipos peligrosos, exposición a sustancias químicas, radiaciones, calor o frío extremos; actos violentos por parte del público. De igual manera, son también propensos a sufrir abandono por estrés o *mobbing* laboral.

El informe de la OSHA, así mismo, señala que los trabajadores jóvenes están fuertemente representados en determinados sectores, lo que afecta a los

(5)  
Véase REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. BOE núm. 302 de 19 de diciembre. Información en línea: <http://www.mtas.es/insht/legislacion/RD/cuadro.htm>.

(6)  
UGT (2000): *Guía de prevención de riesgos laborales para jóvenes*, Comisión Ejecutiva Confederada de UGT, Madrid.

(7)  
Información extraída de [http://osha.europa.eu/priority\\_groups/young\\_people](http://osha.europa.eu/priority_groups/young_people). [Fecha de consulta: 27/04/2007].

riesgos a los que se encuentran expuestos y a los resultados para su salud, suelen estar más sujetos a contratos temporales y el desempleo es también mucho mayor entre ellos. La precariedad “suele ponerles en una posición más vulnerable para expresar sus preocupaciones sobre su seguridad y salud en el trabajo (8)”.

Los empresarios a veces no tienen en cuenta esta vulnerabilidad de los jóvenes, al no suministrarles la formación, supervisión y protección necesarias para asignarles un trabajo que no es adecuado para ellos. La ley establece que los empresarios son responsables de la protección de los jóvenes trabajadores, por lo que deben realizar evaluaciones de riesgos y ofrecer la formación y supervisión necesaria.

De acuerdo con los datos publicados más recientemente sobre este tema, un trabajador joven tiene un accidente grave cada minuto y uno muere cada dos días en la Unión Europea.

### Los riesgos laborales de la juventud en la práctica. Datos estadísticos

En toda Europa, los jóvenes entre 18 y 24 años de edad tienen al menos un 50% más de probabilidades de sufrir lesiones en el trabajo que las personas de más edad. También tienen más probabilidades de padecer una enfermedad profesional.

Según los datos de la OSHA (9) en la Unión Europea actualmente hay dos millones de trabajadores considerados jóvenes (entre 18 y 24 años) y se producen alrededor de 7.500 muertes al año por siniestralidad laboral. Por su parte, en España, en 2005, se produjeron casi 900 mil accidentes laborales de los cuales un 17,2% de los trabajadores eran jóvenes (ver tabla 1).

Tabla 1. **Accidentes laborales en España, 2004-2005**

	TOTAL		LEVES		GRAVES		MORTALES	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
TOTAL	871.724	890.872	860.304	880.682	10.452	9.255	968	935
Menor 18 años	11.637	10.280	11.514	10.199	118	79	5	2
<b>Entre 18 y 24 años</b>	<b>30.572</b>	<b>153.353</b>	<b>157.485</b>	<b>152.254</b>	<b>1252</b>	<b>1024</b>	<b>68</b>	<b>75</b>
25 años y más	701.282	727.239	691.305	718.229	9.082	8.152	895	858
VARONES	693.843	710.682	683.614	701.462	9.298	8.311	931	909
Menor 18 años	10.005	9.006	9.889	8.926	111	78	5	2
<b>Entre 18 y 24 años</b>	<b>126.995</b>	<b>124.012</b>	<b>125.785</b>	<b>122.989</b>	<b>1.144</b>	<b>949</b>	<b>66</b>	<b>74</b>
25 años y más	556.483	577.664	547.940	567.547	8.043	7.284	860	833
MUJERES	177.881	180.190	176.690	179.220	1.154	944	37	26
Menor 18 años	1.632	1.274	1.625	1.273	7	1	-	-
<b>Entre 18 y 24 años</b>	<b>31.810</b>	<b>29.341</b>	<b>31.700</b>	<b>29.265</b>	<b>108</b>	<b>171</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
25 años y más	144.439	149.575	143.365	148.682	1.039	868	35	25

Fuente: Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2005 (MTAS)

(8)  
Información extraída de [http://www.prevention-world.com/noticias\\_de\\_prevention/noticia.asp?ID=7482](http://www.prevention-world.com/noticias_de_prevention/noticia.asp?ID=7482). [Fecha de consulta: 25/02/2007].

(9)  
Ibid.

En términos generales el sector servicios es la actividad económica donde más accidentes de trabajo se producen, seguida de la industria y la construcción. En 2002, el número de accidentes en jornadas no trabajadas

fue de 9 millones en servicios y 5 millones en la industria y en la construcción. La frecuencia de accidentes de trabajo ha mostrado una tendencia creciente a lo largo de la década de los años noventa, pero se ha estabilizado desde el comienzo del siglo XXI (ver tabla 2). Concretamente, entre 1991 y el año 2002, la frecuencia de accidentes de trabajo con baja se incrementaba en España en un 34%, mientras que entre 2000 y 2005 el descenso ha sido únicamente del 5%.

Tabla 2. **Frecuencia de accidentes laborales por sectores**

ACCIDENTES	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Agrario	45.447	48.004	47.639	43.370	39.096	37.408	34.710	35.024	34.265
No agrario	631.691	705.392	821.522	889.562	907.504	900.780	840.014	836.700	856.607
Industria	223.750	237.674	263.919	272.786	265.818	252.548	237.967	244.740	242.336
Construcción	142.894	172.312	216.045	239.244	250.277	250.414	230.735	224.083	238.495
Servicios	265.047	295.406	341.558	377.532	391.409	397.818	371.312	367.877	375.776
<b>TOTAL</b>	<b>677.138</b>	<b>753.396</b>	<b>869.161</b>	<b>932.932</b>	<b>946.600</b>	<b>938.188</b>	<b>874.724</b>	<b>871.724</b>	<b>890.872</b>

Fuente: INE

En el año 2003, Extremadura, con 29 accidentes de trabajo con baja por cada millón de horas-hombre trabajadas, seguida de Aragón, con 32, fueron las comunidades autónomas con la menor frecuencia de accidentes de trabajo, mientras que Baleares y Castilla-La Mancha con 48 y 46 accidentes de trabajo con baja por cada millón de horas-hombre trabajadas, respectivamente, fueron las comunidades autónomas con mayor frecuencia de accidentes de trabajo.

Así mismo, un informe publicado en 2005 por el Ministerio de Sanidad y Consumo sobre la salud en la población española en el contexto europeo indica que los accidentes laborales constituyen un importante problema de salud en los países desarrollados, produciendo una elevada morbilidad que tiene como resultado graves consecuencias individuales y sociales (10).

Con respecto a la Unión Europea las víctimas por accidentes de trabajo presentan una tendencia descendente. En el conjunto de los países que formaban parte de la UE antes de 2004, el número de víctimas por 100.000 habitantes descendió de 1.562 en 1991 a 1.265 en 2002; mientras que el conjunto de países que se incorporaron a la UE en 2004, el número de víctimas por 100.000 habitantes bajó de 586 en 1991 a 361 en 2002. Luxemburgo y España fueron los países con la tasa de víctimas por 100.000 habitantes más alta -6.191 y 2.377, respectivamente-, mientras que Letonia y Lituania fueron los países con la tasa de víctimas por 100.000 habitantes más baja -60 y 75, respectivamente- (ver tabla 3).

(10)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1999): "El Estado de la Seguridad y la Salud en la Unión Europea (Informe Nacional de España)" en *Informes del INSHT*. Artículo en línea:

<http://www.msc.es/estadEstudios/estadisticas/inforRecopilaciones/tabla/Indicadores5.pdf>

[Fecha de consulta: 28/01/2007].

Tabla 3. Víctimas por accidentes de trabajo en varios países, año 2002

PAISES	Nº VÍCTIMAS (por 100.000 hab.)
Letonia	60
Lituania	75
Grecia	162
Polonia	199
Reino Unido	274
Suecia	415
Holanda	545
Irlanda	669
Dinamarca	815
Italia	1082
Francia	1264
Alemania	1594
Bélgica	1980
Portugal	2287
<b>España</b>	<b>2377</b>
Luxemburgo	6191

Fuente: Ministerio de Sanidad y Consumo

En cuanto a la juventud, actualmente en la UE hay 64 millones de personas jóvenes entre 15 y 24 años, representando un 12,7% de la población total (11). Por su parte, en España la población entre 15 y 24 años representa un 8,2% de la población total, de los cuales casi un 40% son activos laboralmente.

En términos educativos, en 2005 más de las tres cuartas partes de la gente joven entre los 20 y los 24 años había terminado por lo menos la educación universitaria, mientras que la población entre los 25 y 64 años llegaba al 70%. En países como Eslovaquia, República Checa, Polonia y Eslovenia más del 90% de los jóvenes entre 20 y 24 años habían terminado la educación superior, mientras que Portugal y Malta no superaban el 50% (ver tabla 4).

Por ello, el nivel de empleo de la gente joven es naturalmente más bajo que para el resto de la población, ya que la gran mayoría todavía están en estudiando o no tiene un trabajo estable. En 2006, la juventud representaba un 36% de la población trabajadora de la UE. Los países con los niveles de empleo más altos en la gente joven son Holanda (66,2%), Dinamarca (63,7%), Austria (52,3%) y Reino Unido (52,2%), mientras que los países con los niveles más bajos son Hungría (21,2%), Bulgaria (23%), Polonia (23,5%) y Lituania (23,9%) (ver tabla 5).

(11)  
Allen, Tim and Corselli-Nordblad, Louise: "Young Europeans through statistics" en *Eurostat Press Office, News Release 44/2007*, Luxembourg. Artículo en línea: <http://ec.europa.eu/eurostat> [Fecha de consulta: 28/04/2007].

Tabla 4. Nivel educativo de los jóvenes entre 20 y 24 años de la UE, 2005

PAISES	EDUCACIÓN SUPERIOR (%)
Bélgica	81,8
República Checa	91,2
Dinamarca	77,1
Alemania	71,5
Irlanda	85,8
Grecia	84,1
<b>España</b>	<b>61,8</b>
Francia	82,6
Italia	73,6
Lituania	87,8
Luxemburgo	71,1
Malta	53,7
Holanda	75,6
Austria	85,9
Polonia	91,1
Portugal	49,0
Eslovenia	90,5
Eslovaquia	91,8
Suecia	87,5
Reino Unido	78,2

Fuente: Eurostat

Tabla 5. Índice de empleo de los jóvenes entre 15 y 24 años en varios países, 2006

PAISES	TASA DE EMPLEO (%)
Bélgica	26,2
Bulgaria	23,0
República Checa	27,1
Dinamarca	63,7
Alemania	42,6
Irlanda	48,0
Grecia	24,5
<b>España</b>	<b>39,4</b>
Francia	28,8
Italia	25,8
Lituania	23,9
Luxemburgo	24,9
Malta	42,7
Holanda	66,2
Hungría	21,2
Austria	52,3
Polonia	23,5
Portugal	36,1
Eslovenia	35,3
Eslovaquia	25,7
Suecia	40,7
Reino Unido	52,2

Fuente: Eurostat

Del mismo modo, el índice de desempleo en la población joven ha bajado en los últimos años (de 19,2% en 2004 a un 16,8% en enero de 2007) duplicando así las tasas de la población total (7,5%). Las tasas de desempleo en la gente joven, a comienzos del 2007, es tres veces mayor que las de la población total de países como Rumania (23,4% y 7,5%) e Italia (20,1% y 6,7%), a diferencia de países como Holanda (6,9% y 3,6%), Alemania (14,9% y 7,7%), Latvia (11,7% y 6%), Austria (8,8% y 4,5%), Dinamarca (6,5% y 3,3%) o Lituania (12,4% y 6,3%), donde la discrepancia del índice de desempleo entre ambas poblaciones no llega a duplicarse (ver tabla 6).

Tabla 6. Índice de desempleo de los jóvenes entre 15 y 24 años en varios países, 2007

PAISES	TASAS DE PARO (%)
Bélgica	18,8
República Checa	15,2
Dinamarca	6,5
Alemania	14,9
Irlanda	9,4
Grecia	29,7
<b>España</b>	<b>17,8</b>
Francia	21,3
Italia	20,1
Lituania	12,4
Luxemburgo	14,6
Rumania	23,4
Malta	15,1
Holanda	6,9
Austria	8,8
Polonia	26,2
Portugal	17,0
Eslovenia	10,2
Eslovaquia	23,4
Latvia	11,7
Lituania	12,4
Reino Unido	13,9

Fuente: Eurostat

## 2. Responsabilidad social de los medios frente a la juventud

La principal función de los medios frente a la juventud debe ser comunicar y transmitir las informaciones que proceden de los interesados en función de cómo se estén originando los hechos; también deben buscar y producir nuevas informaciones que complementen las que ha obtenido antes para así tomar inmediatamente la iniciativa de informar al público; y, por último, deben opinar porque la interpretación periodística siempre tiene un criterio de valoración e influencia entre la sociedad más joven.

## El periódico como mediador de la sociedad

El periódico es un medio de identificación personal de la sociedad consigo misma. Cuando las personas desean saber algo sobre lo que han escuchado o han visto, se dedican a corroborarlo y el papel es uno de los sistemas antiguos más fiables, pues deja evidencia de un suceso o acontecimiento reciente.

W. Lippmann describe que el público participa en las noticias como en un drama, mediante la identificación personal, donde el lector desea verse y reconocerse; por ello, busca diarios que reflejen sus opiniones y puntos de vista sobre algún tema. “Puede afirmarse que la mayor parte de los individuos exigen cuentas a la prensa con todo rigor, no como lectores no especializados, sino como los abogados defensores particulares de cuestiones relacionadas con su propia experiencia (12)”.

Del mismo modo, W. James (13) idea un método sobre la satisfacción del ser humano:

$$\text{Autoestima} = \frac{\text{éxitos}}{\text{aspiraciones}}$$

Para Lerner esta fórmula nos “advierde sobre la proposición según la cual el nivel de satisfacción de un individuo es siempre, en cualquier momento de la vida, una relación entre lo que quiere y lo que obtiene, es decir, entre sus aspiraciones y sus logros (14)”.

Así mismo considera, este autor, que los medios de masa son el elemento primordial del cambio social y para percibir la importancia de las comunicaciones respecto a la modernización se deben considerar tres propuestas (15):

- 1) que los medios de masa llevan aspiraciones al pueblo y entonces, dado que la imaginación individual empática excede con presteza los logros de la sociedad, se produce la insatisfacción concebida como frustración de la aspiración;
- 2) que, a pesar del ya evidente riesgo de frustración, los medios de masa continúan expandiéndose en el mundo, inexorable y unilateralmente; y
- 3) que la modernización concebida como el máximo de la satisfacción, puede triunfar si, y solamente, se activan una teoría y una práctica esclarecedoras de la comunicación.

Disponer de los medios de comunicación social significa hoy poder, no tanto por el contenido que transmiten sino por el ambiente que generan, por la atención y el mimetismo que despiertan y por la necesidad que sugieren. Para McLuhan (16), el medio es el espejo en que el pueblo se mira y es el marco de referencia a quien dirige sus miradas.

Por otra parte, se podría decir que los medios tienen una doble función en su proceso como mediadores; por un lado, lo hacen entre el hecho y el público joven y, por otro, media entre los diferentes sectores de ese público. El papel mediador del periódico funciona y es más eficiente a medida que tiene la iniciativa en la difusión de las noticias, además de tener la posibilidad de generar hechos por sí mismo.

Un enfoque psicológico-profundo de la televisión, que hace T. Adorno, sobre la estructura de múltiples estratos “los medios para las masas no son tan sólo la suma total de las acciones que representan o de los mensajes que se

(12)

Lippmann, Walter (2003): *La opinión pública*. Langre. Madrid, 268.

(13)

James, William (1984): *Psychology: briefer course*. Harvard University Press. Cambridge (Massachusetts), London, 168.

(14)

Lerner, Daniel (1969): “Hacia una teoría de modernización de las comunicaciones: Un conjunto de consideraciones” en *Evolución política y comunicación de masas*. Compilación de Lucian W. Pye. Troquel. Buenos Aires, Argentina, 398.

(15)

Ibid.: 409.

(16)

McLuhan, Marshall (1975): *La comprensión de los medios como las extensiones del hombre*. Diana, México.



irradian desde sus acciones. Los medios para las masas constan asimismo de diversos estratos de significados, superpuestos los unos a los otros y todos los cuales contribuyen al efecto (17)".

Mientras tanto D. McQuail, asegura que la comunicación de masas -en su función como mediador social-, tiende a sugerir la idea del equilibrio, la cooperación, la racionalidad y la funcionalidad, se intenta extensamente que, en verdad, la comunicación en masa se caracteriza en mayor parte por la desigualdad, el subjetivismo, la irracionalidad y disfuncionalidad (18).

En la teoría de la agenda-setting y la comunicación de masas, la consecuencia de la acción de los periódicos se da porque el público siempre tiende a incluir o excluir de sus propios conocimientos lo que los medios incluyen o excluyen de su propio contenido (19).

La prensa es significativamente más que un proveedor de información u opinión. "Puede no ser acertada la mayor parte del tiempo en decirle a la gente lo que debe pensar, pero es imponentemente acertada en decirle a sus lectores en torno a qué temas deben pensar (20)".

Cuando el periódico pueda provocar hechos y convertirlos en noticia es cuando más aumenta su capacidad de mediación social, por ejemplo las declaraciones del algún personaje importante de la actualidad o un reportaje sobre un asunto de importancia colectiva, pero que genere hechos y opiniones diversas. Sin embargo, asegura R. Clutterbuck, que las creaciones de tipo dramático por parte de la prensa tienen más eficacia en la denuncia de los abusos que en la información de los hechos.

La utilidad preferente del periodismo frente a la sociedad sigue siendo la de dar cuenta de lo que ocurre, "hurgar" detrás de las fachadas planas de las cosas y ofrecer al público una noticia veraz y clara, debidamente contextualizada. Para este autor, el papel del periodismo en la sociedad debe tener una función que responda a la necesidad de conocimiento de formación del ciudadano en una sociedad democrática (21).

El editorial también ejerce un papel de mediador entre la juventud y todos los sistemas de la sociedad, pero no con hechos o acontecimientos sino con el desenlace de los mismos, vistos desde un ámbito interpretativo. Su desempeño primordial es plantear el hecho en función del problema y luego proponer una solución valedera y eficaz.

### Sociedad, Juventud e Información

En términos de Hernando Cuadrado, el periodismo se ha convertido en uno de los ejes fundamentales de la vida pública; ya que los hechos existen porque los medios de comunicación los publican. "Nunca como ahora, la sociedad que percibimos a través de estos intermediarios nos había condicionado tanto. La *sociedad de la información*, se caracteriza, entre otras cosas, por el alcance y la capacidad de las redes de comunicación y por un creciente caudal noticioso, que ha llegado a adquirir un volumen jamás igualado (22)".

Los medios de comunicación son los responsables de proporcionar las herramientas con las que el público más joven evaluará los comportamientos de sus representantes y funcionarios públicos y de aquellos que aspiran a serlo, así como de todos los protagonistas importantes de la sociedad.

(17)

Adorno, Theodor W. (1966): *Televisión y cultura de masas*. Eudecor. Córdoba, 20.

(18)

Mcquail, Denis (1981): "Prospettive nella ricerca sui mass media" en LIVOLSI, Marino (ed.) *Le comunicazioni di massa: problemi e prospettive*. Franco Angeli. Milano, 55-56.

(19)

Shaw, Eugene F. (1979): "Agenda-Setting and Mass Communication Theory" en *Gazette: international journal for mass communication studies*. Vol XXV. Nº 2. Kluwer Academic Publishers Group. Leiden, Holanda, 96.

(20)

Cohen, Bernard Cecil (1963): *The press and foreign policy*. Princeton. University Press. Princeton, EEUU, 13.

(21)

Hernando Cuadrado, Luis Alberto (2000). *El discurso periodístico*. Verдум. Madrid, 30.

(22)

(Ibid.: 30).

No obstante, cuando estas herramientas están incompletas o van deformadas, nos encontramos ante los males del periodismo y es preciso identificar algunos:

- *el abuso de la libertad de expresión* cuando se quiere adjudicar el periodismo al reino de la impunidad, sin establecer ni admitir una contrapartida de responsabilidad. Los medios informativos, tienen derecho a equivocarse, pero no a mantener el error y mucho menos a falsear o manipular los hechos de forma directa y deliberada;
- *el pecado de omisión* como la tentación de ignorar lo que no gusta o no conviene a los intereses del periódico. El público en general suele descubrir las mentiras, los errores y las tergiversaciones, pero no las omisiones pues son muy difíciles de divisar;
- *el sensacionalismo* habitual en ciertas publicaciones especializadas, pero "más rechazable" cuando se refugia en la posición equívoca de los medios que se mueven con gran habilidad entre las viejas técnicas del amarillismo y las novedades del *reality show*;
- *el uso de las fuentes informativas en modo genérico* imposibles de identificar y aunque no se les debe permitir basarse en el anonimato para publicar una información, suelen ser más creíbles que las propias fuentes declaradas (como fuentes parlamentarias, judiciales, etc.); y
- *la tentación política* que lleva en algunos casos al Periodismo a no detenerse en el umbral de la información e invadir espacios contiguos, en defensa de intereses propios, no necesariamente informativos.

Según el autor francés A. Girard, son los públicos y los auditorios quienes -actualmente- se seleccionan por sí mismos y el único papel que les queda a las grandes empresas de la información es convencer a los ya convencidos. Como el público joven está acostumbrado a ver el mismo espectáculo, ha llegado a un punto que sólo ve lo que quiere ver y sólo oye lo que quiere oír, que es lo que de algún modo ya ha visto siempre. "La percepción, como la memoria, son extraordinarios instrumentos de selección de deformación (23)".

Sobre este punto, Gomis reproduce una cita de Henry Luce, ex director del semanario estadounidense *Time*, que al decidir qué noticia va a publicar y qué noticias no merecen publicarse, el periódico interpreta la realidad: eso es importante y significativo, "la dificultad de estar bien informados no está hoy día en que las noticias sean escasas, sino en que hay demasiadas noticias cada día para que el hombre pueda asimilarlas (24)".

La entropía en una persona, y más siendo joven e inexperto, podría generar el caos y llevar a la desinformación, pero la carencia de ellas también. En este punto es cuando se demuestra que los medios ejercen una función de activación en la sociedad, al ofrecer hechos e ideas. Pero la actividad se reduce cuando faltan los medios de comunicación.

Para explicar esto, McLuhan reproduce unas palabras del jefe de la policía de Miniápolis (EE.UU.) cuando en 1962 la población estuvo durante meses sin periódicos: "Claro está que extraño las noticias, pero por lo que a mi se refiere espero que los diarios no vuelvan jamás. Se producen menos delitos en todas partes cuando no hay ningún diario que dé ideas (25)".

(23)  
Girard, Alain (1966): "Structures sociales et structures de l'opinion" en *L'opinion publique*. Chronique Sociale de France. Lyon, 148.

(24)  
Gomis, Lorenzo (1987): *El medio media: La función política de la prensa*. Mitre. Barcelona, 15.

(25)  
(Ibid.: 150).

### 3. Tratamiento informativo en la prensa española sobre los riesgos laborales y la juventud

La información publicada más recientemente en la prensa española sobre la siniestralidad laboral, coincidiendo con el *Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo* bajo el lema “¿Cuánto cuesta una vida?”, denuncia que en la Unión Europea se pierden 150 millones de días laborales a causa de los accidentes en el trabajo (4 millones al año) y las pérdidas ocasionadas debido a bajas por enfermedad se sitúan en torno a los mil millones de euros anuales. Las pequeñas y medianas empresas son las que están especialmente expuestas ya que registran el 82% de todos los accidentes laborales y el 90% de los mortales (26).

Para realizar un tratamiento informativo más explícito sobre los riesgos laborales que corre la juventud, se analizarán, a continuación, las noticias publicadas desde comienzos del 2006 hasta la fecha en los principales diarios españoles, tales como: *El Mundo*, *El País*, *ABC* y *La Vanguardia* (ver tabla 7).

Tabla 7. Accidentes laborales publicados en varios periódicos españoles durante 2006 y 2007

ACCIDENTES LABORALES RESEÑADOS	EL MUNDO	EL PAÍS	ABC	LA VANGUARDIA
En total	113	267	76	25
De Jóvenes	4	12	2	1

(26)

Información extraída de: <http://www.20minutos.es/noticia/228560/dia/seguridad/labores/>. [Fecha de consulta: 28/04/2007].

(27)

EFE. “Muere el trabajador de 19 años herido el lunes en Arganda del Rey”, en *El Mundo*, Madrid, 19 de octubre de 2006.

(28)

S/A. “Los accidentes en la construcción se saldaron con 308 muertes en 2005”, en *El Mundo, Economía*, Madrid, 2 de enero de 2006.

(29)

Agencias. “Un joven muere al caerle encima el techo de una nave que reformaba en Loeches”, en *El Mundo*, Madrid, 5 de julio de 2006.

(30)

EFE. “Una juez critica la ‘explotación’ de los reporteros frente a los beneficios de la prensa ‘rosa’”, en *El Mundo, Comunicación*, Madrid, 28 de julio de 2006.

#### Diario El Mundo

Durante todo el año 2006 y el primer cuatrimestre del 2007, este diario ha publicado 62 informaciones en el periódico impreso y 51 en *elmundo.es* relacionadas con los riesgos laborales, de las cuales sólo en 4 de ellas se refieren a la siniestralidad laboral en la población más joven (27) (menores de 30 años).

La primera noticia en aparecer sobre este tema en 2006 fue el 2 de enero, donde se hacía un balance de los accidentes en la construcción que se saldaron con 308 muertes en 2005, el peor en 14 años (28). Pero no fue sino hasta siete meses después que se publicaron las dos primeras informaciones sobre accidentes laborales que ha sufrido la juventud. En una de ellas se refieren a un trabajador venezolano y sin contrato de 25 años que murió tras caerle encima el techo de una instalación que estaba reformando (29); y la otra fue sobre la muerte de una joven reportera de la prensa rosa que sufrió un accidente de tráfico el 20 de enero de 2005 cuando se dirigía desde Sevilla a Córdoba a cubrir un acto de los Príncipes de Asturias (30). Ambas reseñas tienen especial relevancia en el Periódico debido a las extrañas circunstancias que rodearon la fatalidad de los trabajadores, en el primer caso la ilegalidad y falta de formación del empleado; y en el segundo el auge que tiene la prensa del corazón en la sociedad española.

En todas las informaciones las palabras más destacadas son ilegalidad, explotación, siniestralidad, accidente laboral, prevención de riesgos laborales,

precariedad, incumplimiento de la Ley, subcontratación, irresponsabilidad empresarial, inmigración, entre otros. Las fuentes más citadas fueron la UGT y Comisiones Obreras (CCOO).

Cabe destacar que ya en 2003 una información publicada en el diario *El Mundo*, reseñaba un informe de la UGT que revelaba que los menores de 30 años y con contrato temporal son más proclives a sufrir un accidente laboral. “Concretamente: cada tres días un trabajador muere en el lugar donde se gana la vida, cada jornada cuatro empleados tienen un accidente grave y al día ocurren más de 350 siniestros leves (31)”.

Lo más anunciado por el Diario en esta materia son las estadísticas y la puesta en marcha de nuevas leyes y normas, ya sean por parte del Gobierno como de los sindicatos. Cada comienzo de año publican los datos de siniestralidad laboral -que en 2006 se cobró la vida de 1.352 personas, 17 menos que en 2005- y seguidamente están las nuevas leyes establecidas sobre prevención de riesgos (32).

Una de las notas más relevantes divulgadas por *El Mundo*, una vez emitidos los datos de siniestralidad laboral de 2006, fue el anuncio del Gobierno de Madrid de la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad (BOCAM) los nombres de las empresas que hayan sido condenadas por la justicia, al menos en una ocasión, por haber cometido faltas en seguridad laboral ya sea de tipo grave (las que ponen en peligro la vida o la salud de los trabajadores) o muy grave (las que implican peligro muy grave o riesgo inminente para la integridad de los empleados) (33).

Del mismo modo, en el Suplemento “Su Vivienda”, Manuel Fernández López ‘Lito’, secretario general de MCA-UGT, escribió un artículo sobre la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción que entró en vigor el 19 de abril de 2007, explicando así que esta nueva norma (que afecta a más de dos millones de trabajadores y a cerca de medio millón de empresas) fomenta la contratación estable al obligar a las empresas que operan en el sector a contar con un mínimo de empleo fijo, ayuda a combatir la contratación fraudulenta que escondía la subcontratación en cadena, además de ampliar la representación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales y exigir una mejor formación en materia preventiva (34).

(31)  
Serna, Carmen. “Cada tres días muere un trabajador”, en *El Mundo*, Madrid, 7 de noviembre de 2003.

(32)  
Agencias. “El año pasado fallecieron 1.352 personas en accidentes laborales, 17 menos que en 2005”, en *El Mundo*, Madrid, 11 de enero de 2007.

(33)  
EFE. “Las empresas con sanciones de siniestralidad graves, destapadas”, en *El Mundo*, Madrid, 10 de enero de 2007.

(34)  
Fernández López, Manuel. “Una nueva norma contra la siniestralidad laboral”, en *El Mundo, Suplemento Su Vivienda*, número 489, Madrid, 27 de abril de 2007.

## El País

Las informaciones emitidas, sobre riesgos laborales y juventud, por *El País* no son menos alentadoras, de 267 noticias que tienen relación con el tema sólo 12 pertenecen a la siniestralidad en los trabajadores más jóvenes.

Entre las noticias más importantes concuerda con el diario *El Mundo* en la muerte del joven sin contrato que trabajaba en Loeches y le cayó el techo encima. Sin embargo, los datos emitidos por ambos Periódicos son diferentes, mientras el primero informa de que su origen era venezolano, tenía 25 años y murió días después de haber sido ingresado en el Hospital; el segundo lo identifica como un albañil colombiano de 30 años y que murió en el acto. En cualquiera de los dos casos, los diarios enmarcan el accidente como un siniestro laboral de una persona joven.

Independientemente de la veracidad o no de los datos emitidos por *El País* sobre la víctima, este diario hace un reportaje más exhaustivo sobre el caso (a diferencia de *El Mundo* que publica la información de Agencia) y pone de

manifiesto el peligro al que están expuestos los jóvenes trabajadores al no tener formación en los cargos que ocupan. “Los trabajadores tenían que desmontar una techumbre del interior de la nave. Lo que no sabía el fallecido es que el tejado sólo estaba apoyado a la pared de la nave”. Otro dato importante reseñado fue que ese era el primer día de trabajo del empleado y le “duró algo más de cuatro horas (35)”.

También se publica, durante el 2006, un artículo de opinión sobre el tema, por Antón Costa, titulado “Jóvenes, mal empleados y conformistas” en el que hace énfasis en la precariedad a la que está expuesta la población más joven de España e incluso califica de “gueto” el desempleo juvenil y lo relaciona con el sistema escolar y la estratificación social. “El problema es especialmente grave entre los más jóvenes (16 a 19 años) y las mujeres. Aquí es donde se concentra la gravedad de la enfermedad del empleo juvenil. Y, en especial, para los jóvenes pertenecientes a determinados estratos sociales. El futuro de los jóvenes va por barrios. En el terreno del empleo juvenil estamos mal, pero... vamos a peor. Para comprobarlo sólo hace falta ir a ver los datos sobre la evolución educativa de los más jóvenes. El porcentaje de jóvenes que abandonan de forma temprana el sistema escolar en España es el más elevado de Europa, y va en aumento desde el año 2000. Por otro lado, desciende el porcentaje de jóvenes de 20 a 24 años que no completan un nivel de secundaria. Ese porcentaje es mayor en la escuela pública y en determinados barrios de nuestras ciudades. Además, la preferencia por los estudios de formación profesional, los más exitosos a la hora de buscar empleo y consolidar trayectorias laborales estables, disminuye. Lo dicho, vamos a peor (36)”.

En otra noticia, también de interés general para el colectivo trabajador más joven, *El País* informa sobre la propuesta de crear un “carné por puntos para sancionar a las empresas que incumplan la legislación en materia de prevención de accidentes” y así reducir la siniestralidad laboral, tal como recientemente se puso en marcha para los conductores. En esta reseña, se hizo especial referencia a los trabajadores vascos entre 16 y 19 años que sufren una siniestralidad doce veces mayor a la media, mientras que el colectivo de edades comprendidas entre los 20 y 24 años presentan una tasa de accidentes cinco veces por encima de la media; y de igual forma, se denuncia nuevamente el fenómeno de la “desprotección” de la juventud en el momento de denunciar por “la indefensión propia de los contratos eventuales y la falta de información (37)”.

En una nota breve pero importante, en 4 de diciembre de 2006, este Periódico se hace eco de una campaña promovida por la UGT donde trata de acercar la prevención de riesgos laborales a las Escuelas de Andalucía y así fomentar una “cultura preventiva” desde la infancia y la juventud (38).

Cabe destacar que entre las palabras más usadas por el Diario en sus notas periodísticas, sobre los riesgos laborales que sufren los trabajadores y en especial la juventud se encuentran: accidentes de trabajo, prevención, seguridad laboral, siniestralidad, incumplimiento de la Ley, infracción, medidas de protección, tragedia, condiciones de trabajo, agentes sociales, inmigración, precariedad, salud laboral, catástrofe, vulnerabilidad, entre otras.

Incluso algunas informaciones han reseñado la politización del tema (por parte de los sectores sindicales), como por ejemplo, lo publicado el 10 de junio de 2006, cuando se llevó a cabo la manifestación convocada en Madrid por la Confederación General del Trabajo (CGT) para protestar contra la

(35)

Barroso, Javier F. “El empleo le duró sólo 4 horas”, en *El País*, Reportaje, Madrid, 06 de julio de 2006.

(36)

Costas, Antón. “Jóvenes, mal empleados y conformistas”, en *El País*, Tribuna: Antón Costas, Cataluña, 27 de junio de 2006.

(37)

S/A. “CCOO se suma a la propuesta de crear un ‘carné por puntos’ de siniestralidad”, en *El País*, Bilbao, 10 de octubre de 2006.

(38)

S/A. “Prevención en la Escuela”, en *El País*, Andalucía, 4 de diciembre de 2006.

reforma laboral, aprobada el día anterior por el Gobierno, haciendo hincapié en las diversas reivindicaciones, más con tinte político que social: “accidente laboral, terrorismo patronal”, “Trabajo temporal para la familia real” o el clásico “viva la lucha de la clase obrera”, “educación pública, laica y financiada dignamente”, un “correo público, social y de calidad”, “gastos militares para necesidades sociales”, o la más directa en la que advertían al presidente del Gobierno de que “O cambias, ZP, o vuelve el PP” (39).

## ABC

Continuando con la misma relevancia que los diarios *El Mundo* y *El País* le dan a los accidentes laborales en personas más jóvenes, *ABC* se une a esto y publica en casi año y medio, 76 noticias sobre riesgos laborales pero únicamente dos de ellas contienen información sobre los trabajadores menores de 25 años, población que representa el 17,2% del total de los accidentes laborales ocurridos en España (40).

Aunque la cantidad de artículos publicados sobre el tema en *ABC* es pobre en relación a los Periódicos analizados anteriormente, no se podría decir lo mismo de la calidad, ya que una de las noticias publicadas a finales de 2006 informa sobre fallecimiento de un trabajador de apenas 16 años al ser golpeado por una estructura cuando ésta era descargada por la pluma de un camión en una obra en Burujón (Toledo) (41).

Del mismo modo, recientemente fue publicado un artículo sobre el implante de un nuevo dispositivo de seguridad en unidades de Psiquiatría y Urgencias de un Hospital de Logroño, que consiste en un mando a distancia que conectará al personal sanitario con la unidad de seguridad del centro, ya que durante el año 2007 han sido tres las personas que han sufrido agresiones por los pacientes (42). Otra nota curiosa, fue la publicada el 5 de febrero de 2007 donde se informa sobre el teléfono de atención gratuita en materia de prevención laboral habilitado por la Generalita Valenciana y que desde su puesta en funcionamiento en 1998 ha atendido más de 18.788 llamadas tanto de empleados como de empresarios (43).

Como puede observarse, ambas informaciones son de carácter social, alentador e informativo. Se centran primordialmente en la búsqueda de las posibles soluciones que han encontrado algunos sectores para prevenir los riesgos laborales.

En materia económica tampoco se queda por detrás, ya que divulga la cifra que le representa cada año a la Comunidad de Castilla y León los accidentes laborales de sus trabajadores. “De los 123 millones que anualmente cuestan los accidentes laborales a las empresas, 119 corresponden a sustituciones por baja laboral y 4,5 millones a multas por incumplimiento de la normativa (44)”. Son datos precisos y se enmarcan dentro de la información correspondiente a la presentación del II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León. Un artículo riguroso que intenta sensibilizar a esa población.

La noticia más alentadora, fue desde luego, la publicada el 12 de enero de 2006 donde se notificaba el descenso en los siniestros laborales graves y mortales en Castilla y León con un 10% y 4,3% respectivamente (45).

En el lenguaje más utilizado por este Periódico para referirse al tema de los riesgos laborales se encuentran palabras como: prevención, seguridad,

(39)

EFE. “Miles de personas se manifiestan en Madrid en contra de la reforma laboral”, en *El País*, Madrid, 10 de junio de 2006.

(40)

García Robledo-Ávila, Patricia. “El 18% de los accidentes laborales afecta a jóvenes menores de 25 años”, en *ABC*, Castilla y León, 10 de noviembre de 2006.

(41)

S/A. “Fallece un trabajador de 16 años en la obra del polideportivo de Burujón”, en *ABC*, Toledo, 13 de diciembre de 2006.

(42)

Barrado, Sonia. “Los sanitarios riojanos tendrán seguridad por mando a distancia”, en *ABC*, Logroño, 21 de abril de 2007.

(43)

EFE. “El teléfono de seguridad laboral recibe 18.788 llamadas”, en *ABC*, Valencia, 5 de febrero de 2007.

(44)

Villarejo, E. “Los accidentes laborales cuestan a los empresarios 123 millones al año”, en *ABC*, Valladolid, 7 de noviembre de 2006.

(45)

Villarejo, E. “La siniestralidad laboral creció un 5,34% en 2005 aunque descendieron los accidentes graves y mortales”, en *ABC*, Valladolid, 12 de enero de 2006.

siniestralidad laboral, accidentes, Ley, víctimas mortales, conciencia social, legalidad, medidas de seguridad, entre otras.

Otro factor característico de *ABC* es la notable importancia que le dan a los reportes regionales, ya que cada Comunidad presenta una información relevante sobre los riesgos laborales que acarrearán, ya sean datos estadísticos, de información regional o de los sindicatos.

### La Vanguardia

Las informaciones publicadas por *La Vanguardia* en 16 meses sobre riesgos laborales son objetivamente insuficientes, únicamente 25 hacen referencia al tema y sólo una destaca el accidente sufrido por dos jóvenes (menores de 30 años) en mayo del 2006, cuando trabajaban como probadores en una pista de alta velocidad (hasta 250 km/h). La principal causa que alude este medio al suceso es la precariedad laboral a la que están expuestos los jóvenes hoy en día, ya que uno de ellos estaba subcontratado y cobraba apenas 5,36 euros brutos la hora, por correr a una velocidad de 160 km/h en un coche que no disponía siquiera de *airbag* (46).

El resto de las noticias están dedicadas a reseñar los datos estadísticos presentados por los sindicatos y el Ministerio del trabajo, especialmente en el sector de la construcción, donde en 2006 casi 300 trabajadores perdieron la vida en un accidente laboral, apuntando que la principal causa de los decesos es el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (47).

Las nuevas medidas adoptadas cada año para combatir la siniestralidad laboral también son informaciones de carácter prioritario en este Periódico, tal como la publicada el 12 de junio de 2006 donde se notifica la entrada en vigor del Real Decreto que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención. Para *La Vanguardia* "la solución de aquellos problemas que se pueden resolver choca con las barreras infranqueables del prejuicio, del interés creado, o la ignorancia dolorosa. O con la relegación de soluciones en pro de otras prioridades. Una evidente falta de Conducta Preventiva Responsable. Los hombres y las empresas resuelven los problemas que quieren resolver y postergan la solución de los que, a corto plazo, no desean resolver. Aun cuando se conozcan o puedan prever las consecuencias (48)".

(46)

Giralt, Esteve. "Muerte a 160 km/h por 5,36 euros la hora", en *La Vanguardia, Actualidad Motor*, Madrid, 3 de mayo de 2006.

(47)

Europa Press. "CC.OO. denuncia que casi 300 trabajadores de la construcción perdieron la vida en accidente laboral en 2006", en *La Vanguardia*, Madrid, 31 de diciembre de 2006.

(48)

Romero Mirón, Alejandro. "Nuevas medidas para combatir la siniestralidad laboral", en *La Vanguardia*, Madrid, 12 de junio de 2006.

(49)

EFE. "Condenado el administrador de una empresa en Guipúzcoa por el accidente laboral de un empleado", en *La Vanguardia, Ciudadanos*, San Sebastián, 11 de noviembre de 2006.

Lo realmente novedoso en estas escasas 25 informaciones encontradas sobre la siniestralidad laboral en el Diario y en el resto de los Periódicos analizados, es la noticia de un empresario que ha sido condenado justamente a un año de prisión por el accidente que sufrió uno de sus empleados cuando manipulaba una máquina que no disponía de "pantalla, barrera o resguardo" alguno que evitara "el riesgo de atrapamiento (49)".

Por último, vale la pena señalar, el lenguaje utilizado por *La Vanguardia* para referirse al hecho de los riesgos laborales en España. Entre los términos más mencionados se encuentran: accidentes de trabajo mortales, prevención, concienciación, cultura preventiva, accidentes laborales, agresiones, sector de la construcción, peligros, protección social y política laboral.

### Conclusiones generales

Finalmente se puede concluir que la responsabilidad social de los medios en cuanto a riesgos laborales se refiere, está en duda. La escasa información

suministrada por los Periódicos analizados deja en evidencia el poco interés que les suscita el tema.

Vale la pena señalar que, esta situación ha ayudado en la crisis de la falta de credibilidad de los medios: los jóvenes cuestionan los acontecimientos sobre los que se informan. El ejemplo más evidente es la divergencia de datos en la noticia publicada por *El Mundo* y *El País* sobre el joven fallecido en Loeches al caerle un techo encima. El no verificar los datos de una información que viene de Agencia o de fuentes poco fiables es un grave error periodístico, ya que la veracidad del medio comienza a quedar en entredicho y la identificación personal del público con las noticias, como dice W. Lippman, no se genera. En este caso, *El Mundo* ha caído en uno de los males del periodismo: *el uso de las fuentes informativas en modo genérico*. Aunado a todo ello está, la poca importancia que le prestan generalmente, los Diarios estudiados, a la materia.

La carencia de noticias genera desinformación, y más entre el público joven, que suele ser indiferente ante lo divulgado por los medios. En ningún caso, los Periódicos han demostrado ejercer una función de activación en la sociedad, al ofrecer hechos e ideas. Únicamente se podría tomar como muestra, las informaciones difundidas por *ABC* en las que se hace un mayor énfasis en la búsqueda de soluciones para la siniestralidad laboral ocurrida en Logroño y Valencia que en los datos meramente estadísticos. Del mismo modo, está la reseña sobre el descenso de accidentes laborales graves y mortales en Castilla y León. No obstante, en ninguna se enmarca la juventud.

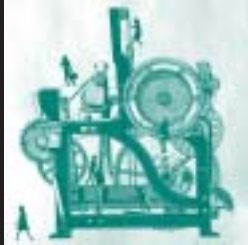
A pesar de ser insuficientes las informaciones generadas por los Periódicos estudiados sobre los riesgos laborales y la juventud, *El País*, que es el Diario que más noticias difunde sobre el tema, le otorga un espacio interpretativo y aunque en principio plantea el hecho en función de la raíz del problema luego no propone ninguna solución valedera y eficaz.

Si determinamos que los medios de comunicación son los responsables de proporcionar las herramientas con las que el público más joven evaluará los comportamientos de sus representantes y de aquellos que aspiran a serlo, así como de todos los protagonistas importantes de la sociedad; en el caso de los riesgos laborales dicha responsabilidad se podría decir que es inexistente y las herramientas proporcionadas no son precisamente las más adecuadas para informar a la sociedad más joven, ya que según los Diarios el comportamiento de los principales representantes es más político que social e incluso el compromiso con el trabajador que especialmente debería ser de la empresa, termina recayendo en los gobiernos.





MATERIALES



Jóvenes y riesgos laborales



## Selección de referencias documentales sobre Juventud y riesgos laborales

Esta relación está formada tanto por libros, como por artículos de revista o documentos de distinta procedencia, recibidos recientemente y seleccionados en la base de datos de la Biblioteca del Instituto de la Juventud.

Caso de estar interesados en alguno de los documentos pueden solicitar copia del material susceptible de reproducción, según la legislación vigente, así como la realización de otras búsquedas retrospectivas, dirigiéndose a la *BIBLIOTECA DE JUVENTUD. Marqués de Riscal, 16.- 28010 MADRID;* Tel.: 913637820-1; Fax: 913637811; E-mail: *biblioteca-injuve@mtas.es*

### **Autoeficacia, implicación y estrés en los primeros trabajos**

Capital humano. -- n. 44 (agosto 2004); p. 1-8

Monográfico

Contiene: Los jóvenes se sienten algo menos eficaces en el trabajo; Las mujeres y los universitarios son quienes más se implican en el trabajo; El estrés por sobrecarga de trabajo se mantiene en la Comunidad Valenciana ... Siguiendo los datos del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes, se analiza la autoeficiencia, la implicación y el estrés en los primeros puestos de trabajo, se revisa la evolución temporal de estos datos entre 1996 y 2002 y las principales diferencias por sexo, nivel de estudios o características del trabajo (tipo de contrato, tipo de empleador, sector o tamaño de la empresa).

Finalmente se valoran que factores determinan el estrés que experimentan los jóvenes en sus primeros puestos de trabajo.

<http://obrasocial.bancaja.es/publicaciones/publicaciones-ficha.aspx?id=40>

Acceso texto completo

### **Colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo**

/ Lorenzo Cachón Rodríguez (Director), Yolanda Alfaro Peral, Jesús Cruces Aguilera. Universidad Complutense de Madrid. -- Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004

318 p.: cuadros. -- (Informes y Estudios. Serie Empleo; 21)

Bibliogr.: p.313-318

Uno de los objetivos básicos de las políticas sociales comunitarias es la lucha contra la exclusión social, y uno de los marcos donde se ha de potenciar es el empleo, tanto por el papel fundamental que juega en la vida de las personas y en los roles sociales, como por las grandes transformaciones que se están produciendo en los sistemas de empleo europeos, que hacen que algunos colectivos padezcan riesgos de marginación.

ISBN 84-8417-166-3

**Cuidado con los riesgos laborales: consejos para los jóvenes** / Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. -- Bilbao: 2006, 2 p.; 30 cm.

Los jóvenes que se incorporan al mundo laboral deben suplir su falta de experiencia con una serie de recomendaciones que les prevengan de sufrir accidentes o adquirir enfermedades que puedan ser determinantes para su salud.

[http://www.navactiva.com/web/es/descargas/pdf/aslab/consejos\\_jovenes.pdf](http://www.navactiva.com/web/es/descargas/pdf/aslab/consejos_jovenes.pdf)

Acceso a texto completo

**De los programas de garantía social a los programas de iniciación profesional: pensamiento del profesorado y del alumnado** / coordinador, Antonio Sánchez Asín. -- Barcelona: Laertes, 2004

120 p.: gráf. -- (Psicopedagogía; 109)

Estudio teórico sobre los mecanismos legales y psicopedagógicos que subyacen y determinan la exclusión social y laboral del alumnado, mediante el análisis cuantitativo y cualitativo de datos obtenidos a través de cuestionarios a alumnos y profesorado de secundaria, sobre la implantación de los Programas de Investigación Escuela Trabajo de la Universidad de Barcelona.

ISBN 84-7584-524-X

Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (14º. 2003. Oviedo)

**Desempleo** / XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oviedo, 23 y 24 de mayo de 2003. -- Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, [2004]

1467 p. -- (Informes y estudios. Relaciones laborales; 61)

En el lomo: Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Análisis de las cuestiones generales del desempleo y su dimensión económica, social y política, además de jurídica, así como algunos temas más concretos como la aplicación práctica de la nueva reforma llevada a cabo en el año 2002 o los más polémicos, como la delimitación competencial o la aplicación de la protección a los trabajadores atípicos o con especial dificultad en la cobertura, tales como los trabajadores temporales, los trabajadores a tiempo parcial o los trabajadores fijos discontinuos.

ISBN 84-8417-163-9

Kieselbach, Thomas

**Desempleo juvenil de larga duración y riesgo de exclusión social en Europa: informe cualitativo del proyecto de investigación YUSEDER** / Thomas Kieselbach

Revista de estudios de juventud. -- n. 65 (junio 2004); p. 31-49. ISSN 0211-4364

Bibliografía

Desde la crisis energética de los años setenta el desempleo juvenil se ha generalizado por toda Europa siendo un factor de desigualdad social y produciendo la exclusión en los individuos afectados.

<http://www.mtas.es/injuve/biblio/revustas/pdfs/numero65/temas4.pdf>

Acceso a texto completo

**Desempleo juvenil, exclusión social y salud: Investigaciones, experiencias y acciones institucionales en España** / Josep Espluga... [et al.]. -- Barcelona: Icaria, [D.L. 2004]

197 p. -- (Academia. Sociedad y Opinión; 48)

Bibliogr.: p. 187-197

Analiza las experiencias personales de una muestra de jóvenes con más de un año en desempleo, para intentar entender sus itinerarios, sus expectativas y las estrategias con que se enfrentan a la situación, intentando determinar los factores de apoyo y vulnerabilidad presentes en su entorno social.

ISBN 84-7426-737-4

Valenciano Moreno, Domingo

**Educación no formal y empleo: la experiencia de talleres prelaborales del Ayuntamiento de Sevilla** / Domingo Valenciano Moreno

Revista de estudios de juventud. -- n. 74 (sept. 2006); p. 205-223. ISSN 0211-4364

Contiene anexos

El proyecto de Talleres Prelaborales ha sido elaborado por el Ayuntamiento de Sevilla ante la necesidad de integración social de jóvenes en riesgo de exclusión. Establece sus líneas de actuación en los principios de la educación permanente con métodos pedagógicos activos, integrando contenidos profesionales, de educación compensatoria y habilidades sociales.

<http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.downloadatt.action?id=11936245>

Acceso texto completo

Tezanos, José Félix

**El trabajo perdido: ¿hacia una civilización postlaboral?** / José Félix

Tezanos. -- Madrid: Biblioteca Nueva, D.L. 2001

262 p.: gráf.

Indices

Estudio de las consecuencias que la revolución tecnológica está teniendo en la actividad laboral. Se analizan los procesos de robotización y automatización del trabajo y los nuevos enfoques en la organización de la producción, en relación con fenómenos como la segmentación de los mercados de trabajo, la precarización laboral y la exclusión social.

ISBN 84-7030-925-0

**Empleo, estrés y salud** / coordinadores: José Buendía y Francisco Ramos. -- Madrid: Pirámide, 2001

228 p. -- (Psicología)

El estrés se está convirtiendo, progresivamente, en la psicopatología más extendida en el mundo laboral. La estructura aplicada en la nueva organización del trabajo propicia desajustes entre las personas y el puesto que desempeñan, bien sea por sentirse infrutilizadas o sobreutilizadas. Para evitarlo, sería necesario transformar las condiciones de trabajo y adecuarlas a un mejor desarrollo personal y social

ISBN 84-368-1603-X

**En tu trabajo -precariedad -riesgos +salud laboral** / UGT. -- [Madrid]:

UGT, [2005?]

31 p.; 30 cm.

Guía que recoge las cuestiones básicas para conseguir una protección eficaz frente a los riesgos laborales, y así garantizar la prevención de las posibles alteraciones y daños a la salud de los trabajadores. Además se trata de

forma independiente cada sector de empleo (construcción, agricultura, industria y servicios) debido a sus condiciones específicas.  
<http://www.ugt.es/juventud/massaludlaboral.pdf> Acceso a texto completo

Wolder Helling, Ángeles

**Ergonomía escolar: prevención de lesiones musculoesqueléticas en el ámbito escolar** / Ángeles Wolder Helling, Marco Antonio Guimaraes da Silva, Eva Vila

Safont. -- Valencia, 2001

5 p.; 30 cm.

Ponencia presentada en XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Valencia, 20-23 marzo de 2001

Es necesario que desde la escuela se promuevan comportamientos seguros y la correcta utilización de la higiene postural así como fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores en la prevención, siendo vectores de prevención con los alumnos para que puedan adquirir hábitos posturales saludables y eliminar aquellos que no lo son.

ISBN <http://www.mtas.es/Insht/XIIcongreso/posters/PWolderAGV.pdf>

Acceso texto completo

Rojo Torrecilla, Eduardo

**España 2002: el debate sobre la calidad y la precariedad del empleo** /

Eduardo Rojo Torrecilla

Sociedad y utopía. -- n. 20 (2002); p. 173-185. ISSN 1133-6706

Aborda los rasgos de las políticas de empleo en el ámbito internacional y europeo, con especial atención a la problemática suscitada sobre la calidad de trabajo. Se presta también atención a la realidad del empleo en España y se contraponen los datos positivos sobre afiliación a la Seguridad Social con los menos positivos de la encuesta de presupuestos familiares y de contratación laboral. Es objeto de especial consideración la realidad de dos colectivos en los que se concentra gran parte de la precariedad laboral, los jóvenes y los inmigrantes.

**Exclusión social** / Comisiones Obreras. -- [Madrid]: Comisiones Obreras, 2004

9 p.

El mundo actual del empleo está dominado por la temporalidad y la movilidad, con las consiguientes dificultades psíquicas y económicas que provoca en el empleado. La figura del excluido social requiere un análisis, desde diferentes ángulos, para evitar la permanencia del afectado en un estado de riesgo permanente que le impida salir de su situación.

<http://www.ccoo.es/sindicato/juventud/informes/doc1.html> Acceso a texto completo

Stauber, Barbara

**Flexibilidad y seguridad: el supuesto dilema de las políticas de transición**

/ Barbara Stauber, Siyka Kovacheva y Harm van Lieshout

Revista de estudios de juventud. -- n. 65 (junio 2004); p. 99-114. ISSN 0211-4364

Bibliografía

Combinar seguridad y flexibilidad en el empleo es la tarea a que se enfrentan los programas de educación y formación de los jóvenes en un mundo laboral marcado por esos dos factores tan difíciles de emparentar.

<http://www.mtas.es/injuve/biblio/revistas/pdfs/numero65/temas4.pdf>  
Acceso a texto completo

**Guía interactiva sociolaboral I: expediente, 15/02.** -- [Madrid]: Unión General de Trabajadores, Secretaría Ejecutiva Confederal, [2002]

1 v. (pág. var.)

"Subvencionado por: Injuve". -- Port.

Guía práctica con consejos y recomendaciones para la búsqueda de empleo, así como información útil sobre los derechos y deberes de los trabajadores en cuanto a los contratos, la Seguridad Social, la prevención de riesgos laborales, la negociación colectiva y los sindicatos. También se incluye una referencia sobre el trabajo que realiza la Unión General de Trabajadores al respecto.

<http://www.ugt.es/juventud/guia/plantilla9.htm> Acceso a texto completo

**Guía joven de salud laboral** / Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras

. -- Madrid: Comisiones Obreras, [2006]

[17] h.; 30 cm.

Los datos de siniestralidad laboral nos revelan que los trabajadores jóvenes, entre 18 y 24 años, sufren al menos el 50% más de accidentes laborales con relación a la población trabajadora en Europa, y en lugar de ir reduciéndose estos niveles van en aumento. Para sensibilizar sobre este problema, se pone en marcha el año 2006 la campaña europea para la seguridad y la salud en el trabajo (SST) dedicada a los jóvenes; esta guía tiene como objetivo dotarles de los conocimientos, recursos y herramientas necesarios para mejorar sus condiciones de empleo, seguridad y salud en el trabajo.

[http://www.fe.ccoo.es/juventud/10\\_guia\\_jov\\_sal\\_labpdf.pdf](http://www.fe.ccoo.es/juventud/10_guia_jov_sal_labpdf.pdf) Acceso a texto completo

**Guía sociolaboral para jóvenes** / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Injuve. -- Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006

88 p.; 21 cm.

Enumeración de los principales aspectos legales, técnicos o sociales que debe tener en cuenta el trabajador para conocer sus derechos y obligaciones en el desarrollo de su puesto de trabajo, desde la contratación o las condiciones de trabajo, hasta las prestaciones de la seguridad social o la sindicación.

**Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo: escenarios contradictorios en la garantía social** / Mariangeles Molpeceres Pastor (coordinadora). -- Montevideo: CINTERFOR, 2004  
299 p.: tab., gráf.; 22 cm.

El estudio trata de encontrar las vías para conseguir integrar en el sistema productivo a los sectores que van quedando al margen de la sociedad y que corren el peligro de exclusión social si no se les aplican unos métodos educativos adecuados.

ISBN 92-9088-167-4

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/molpece/index.htm>  
Acceso a texto completo

Osca Segovia, Amparo

**Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles** / Amparo Osca Segovia, Sagracio Segado



Sánchez Cabezudo, Francisco Javier García Castilla. -- Madrid: Injuve, 2006  
39 p.: tabl.; 30 cm.

Edición electrónica

Las dificultades para lograr y mantener un empleo estable, para hacer frente a las nuevas exigencias de los puestos de trabajo, y para aportar la polivalencia que se exige en una economía tecnológica avanzada, se unen a otros factores, como el precio de la vivienda, o el fracaso escolar, que configuran un campo de juego en el que los jóvenes tienen que desarrollar su proyecto personal.

<http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.item.action?id=674528968&menuId=2023268717> Acceso a texto completo

**Informe sobre siniestralidad** / UGT Juventud. -- [Madrid]: UGT, 2002  
36 p.

Cada año aumentan considerablemente los accidentes de trabajo debido, en parte, a las altas tasas de temporalidad que soporta el mercado de trabajo en nuestro país. A pesar de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sólo las grandes empresas han puesto en práctica dicha normativa, pero la mayoría del tejido empresarial español está constituido por medianas y pequeñas empresas. Se acompañan estadísticas por sectores, comunidades autónomas, causas de siniestralidad y la siniestralidad laboral en los jóvenes.

<http://www.ugt.es/juventud/informesi.pdf> Acceso a texto completo

**Juntos podemos contribuir a mejorar nuestras condiciones de trabajo** / UGT Juventud. -- Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2007  
62 p.; 30 cm.

Información sobre la realidad del mercado de trabajo que se encuentran los jóvenes, tanto los que buscan empleo como los que ya lo tienen, así como sobre las diversas maneras de poder influir y mejorar las relaciones laborales por medio de la participación activa en temas como contratación temporal, diferencia salarial o la prevención de la salud en el trabajo.

<http://www.ugt.es/juventud/jovenes64.pdf> Acceso a texto completo

**La cualificación profesional básica: competencias para la inclusión sociolaboral de jóvenes** / Ministerio de Educación y Ciencia. Secretaría General de Educación

Revista de Educación. -- n. 341 (septiembre-diciembre 2006); p. 9-255. ISSN 0034-8082

Monográfico

Contiene: La formación para el empleo de los jóvenes sin graduado: educación, capacitación y socialización para la integración social/ Fernando Marhuenda Fluixá; Entre el fracaso escolar y las dificultades de inserción profesional: la vulnerabilidad de los jóvenes sin formación en el inicio de la sociedad del conocimiento/ Henri Eckert; Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo/ Claudia Jacinto...

Los programas de educación también deben contemplar a los grupos de alumnos que, por las circunstancias que sean, no logran integrarse en el sistema básico de educación y que, si no se les ofrece otra oportunidad, pueden verse abocados a la marginación y exclusión social.

[http://www.revistaeducacion.mec.es/re341\\_18.htm](http://www.revistaeducacion.mec.es/re341_18.htm) Acceso a texto completo

**La integración de la seguridad y la salud en el trabajo en el sistema educativo: buenas prácticas en la enseñanza escolar y la formación profesional**

/ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. -- Bilbao: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2006  
145 p.; 16,2x22,9 cm.. -- (Sistemas y programas)

El informe ofrece una visión general de ejemplos de buenas prácticas procedentes de toda Europa, así como pautas que permitan elaborar una estrategia sistemática para integrar la seguridad y la salud laboral en la educación a nivel europeo.

ISBN 92-9191-155-0

[http://osha.europa.eu/publications/reports/313/mainstreaming\\_osh\\_es.pdf/at\\_download/file](http://osha.europa.eu/publications/reports/313/mainstreaming_osh_es.pdf/at_download/file) Acceso a texto completo

**La prevención de riesgos laborales: la mejor herramienta de trabajo para la juventud trabajadora: Trastornos músculo-esqueléticos** / Unión General de Trabajadores. -- [Madrid]: UGT, [2002?]

31 h.

Análisis de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y de las acciones preventivas que deben tomarse en los diferentes centros de trabajo.

Describe las características de trabajo que favorecen las lesiones, cuáles son las más frecuentes, y qué son las lesiones músculo-esqueléticas. Aporta consejos para mejorar la calidad de vida en trabajo, así como un directorio de recursos.

**La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo** / Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. -- Bilbao: 2006  
2 p.; 30 cm.. -- (Facts; 64)

Los jóvenes pueden verse especialmente expuestos a riesgos porque carecen de experiencia, formación y concienciación sobre el peligro. Necesitan un buen asesoramiento, información y supervisión, así como unos puestos de trabajo adecuados, seguros y saludables. En este documento se ofrece un resumen de las disposiciones para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, en general, y de manera específica en lo que respecta a los jóvenes.

[http://www.mtas.es/insht/revista/FactS\\_64.pdf](http://www.mtas.es/insht/revista/FactS_64.pdf) Acceso a texto completo

**La seguridad de los trabajadores jóvenes: consejos para los empresarios** / Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. -- Bilbao: 2006  
2 p.; 30 cm.

La implicación de los empresarios en velar por la seguridad de sus empleados es más acuciante en el caso de los trabajadores menores de 25 años que, por la falta de experiencia, están doblemente expuestos a sufrir accidentes en el desempeño de su actividad

[http://www.mtas.es/insht/revista/FactS\\_61.pdf](http://www.mtas.es/insht/revista/FactS_61.pdf) Acceso a texto completo

**La seguridad de los trabajadores jóvenes: consejos para los padres** / Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. -- Bilbao: 2006  
2 p.; 30 cm.. -- (Facts; 63)

Cada año millones de estudiantes se incorporan al mundo laboral con trabajos estacionales de verano o media jornada. Otros se inician en el trabajo a tiempo completo. Estas experiencias deberían ser seguras y saludables.

[http://www.mtas.es/insht/revista/FactS\\_63.pdf](http://www.mtas.es/insht/revista/FactS_63.pdf) Acceso a texto completo

**La seguridad de los trabajadores jóvenes: consejos para los supervisores /** Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. -- Bilbao: 2006 2 p.; 30 cm.

La incorporación de jóvenes al mundo laboral debe ir acompañada de campañas preventivas de adaptación al puesto de trabajo y normas de seguridad y supervisión que rebajen los índices tan elevados de la siniestralidad juvenil respecto a la adulta.

[http://www.navactiva.com/web/es/descargas/pdf/aslab/consejos\\_supervisor\\_es.pdf](http://www.navactiva.com/web/es/descargas/pdf/aslab/consejos_supervisor_es.pdf)

Acceso a texto completo

Forastieri, Valentina

**Los niños en el trabajo: riesgos para la salud y la seguridad /** Valentina Forastieri, traducción: Cora Zapico Landrove. -- Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones 204 p. -- (Informes O I T; 61)

En las sociedades modernas el trabajo infantil se considera una historia del pasado, pero sigue escandalizando el conocimiento de que se siga practicando en sociedades menos desarrolladas. Por ésta razón los organismos internacionales han elaborado una serie de medidas para evitar que continúen ocurriendo situaciones semejantes.

ISBN 84-8417-111-6

Wittmann, Svendy

**Mädchen und Gewalt: Mädchen in gewaltbereiten jugendgruppenkein thema für die jugendarbeit? /** Svendy Wittmann, Kirsten Bruhn

DJI Bulletin. -- n. 56/57 (dezember 2001); p.8-13. ISSN 0930-7842

Presenta los resultados de una investigación sobre la violencia en chicas jóvenes, relacionando la agresividad de las bandas juveniles con los problemas de empleo. Trata de explicar las causas de la violencia en las chicas y propone ideas para prevenir comportamientos agresivos en los grupos.

**Manual de salud laboral <25 años /** Secretaría de Juventud, Comisiones Obreras Aragón. -- [Zaragoza]: Comisiones Obreras, [2007?] 16 p.; 30 cm.

Los trabajadores menores de 25 años tienen un riesgo dos veces mayor de sufrir un accidente de trabajo que el resto, y a iguales niveles de exposición a ciertos riesgos, la salud de los jóvenes puede deteriorarse más fácilmente. Este manual recoge conceptos básicos sobre los derechos relativos a salud laboral que los jóvenes trabajadores pueden exigir en su lugar de trabajo.

<http://www.aragon.ccoo.es/juventud/doc/trabajaencondiciones.pdf> Acceso a texto completo

**Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas /** Comisión de Expertos para el Diálogo Social. -- Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2005 246 p. -- (Economía y sociología del trabajo; 82)

La reforma del mercado de trabajo es un tema recurrente desde hace más de dos décadas, con la mirada puesta en la adaptación a las nuevas estructuras de un mundo globalizado que debe dar respuesta rápida a las demandas de servicios y, a la vez, dar estabilidad a los puestos de trabajo.

Flexibilidad y seguridad son las dos variables que no acaban de encajar en el momento actual.

ISBN 84-8417-180-9

Piñuel y Zabala, Iñaki

**Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.** -- Santander

: Sal Terrae, 2001

311 p.

Bibliogr.: p. 309-311

Describe casos de personas que han sido víctimas del llamado terrorismo laboral, y de cómo se ha visto afectada por ello su vida privada, su salud y su vida profesional. Presta atención al perfil de la víctima y también al del posible hostigador. En la última parte describe estrategias de respuesta y métodos para intentar superar el acoso laboral o psicoterror.

ISBN 84-293-1410-5

Aganzo, Andrés

**Precariedad en el empleo y contestación social /** André Aganzo. -- [S.I.]:

[s.n.], 2002

En: Jóvenes. -- n. 108 (mayo 2002); p. 16-19

Se analiza el fenómeno del desempleo y la precariedad laboral, así como la generalización de las empresas de trabajo temporal. Muestra además cómo se puede pasar de la precariedad en el empleo a la pobreza y, de esta, a la exclusión social. Propone acciones contra el paro y la inestabilidad laboral, a través de la lucha sindical, el asociacionismo y el apoyo de las instituciones sociales.

García Montalvo, José

**Preferencias ante el trabajo, adaptación a las demandas de flexibilidad /**

José García Montalvo y José M<sup>a</sup> Peiró. -- [S.I.]: [s.n.], 2000

En: Capital humano. -- n. 6 (nov. 2000); p. 1-8

Número monográfico

Tablas

Bibliogr.: p. 8

Análisis de la disponibilidad de los jóvenes para la flexibilidad laboral. Se analizan los sentimientos y vivencias de inseguridad en el empleo que dicha flexibilidad lleva aparejados, sobre todo en un entorno cultural en el que la estabilidad y la seguridad en el trabajo es uno de los aspectos más valorados. Este estudio incluye muestras de jóvenes de la Comunidad Valenciana, y de las ciudades de Madrid y Barcelona.

Rubio Sênchez, Francisco Javier

**Prevención de riesgos laborales, condiciones de trabajo y juventud /** [autor,

Francisco Javier Rubio Sánchez]. -- Madrid: Consejo de la Juventud de España,

D.L. 2000

61 p.

Bibliogr.: p. 61

Análisis de la normativa sobre prevención de riesgos laborales desde la Ley de 1996, y de las acciones preventivas que deben tomarse en los diferentes centros de trabajo, sobre todo, en las entidades juveniles y consejos de juventud, para mejorar la calidad de vida y de trabajo de los empleados y voluntarios que colaboran en los mismos.

Rogers, Kimberly Ann

**Prevención y respuesta a la violencia en el trabajo** / Kimberly Ann Rogers, Duncan Chappell. -- Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, [2004]

182 p. -- (Informes OIT; 68)

Bibliografía: p. [169]-173

Demostración de cómo se puede prevenir la violencia en el lugar de trabajo examinando el modo en que las organizaciones y los colectivos afectados tratan el problema. Además, se revisan las directrices y políticas existentes desarrolladas por gobiernos, sindicatos, grupos de estudio especiales, expertos en la violencia en el lugar de trabajo, grupos de empleadores e industrias específicas, ofreciendo diferentes estrategias.

ISBN 84-8417-159-0

Ramos, María Fernanda de

**Siniestralidad laboral y los jóvenes en la CAM** / María Fernanda de Ramos, Eva Torrecilla Hernández. -- [S.l.]: [s.n.], 2001

En: El Graduado. -- n. 34 (enero 2001); p. 58-62

Resumen de las principales intervenciones de estas jornadas, orientadas a sensibilizar a la sociedad de la importancia del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se percibe que ha habido una mejora de la siniestralidad con respecto al año pasado, están bajando los accidentes leves y de igual manera los graves.

**Trabajo basura.** -- Barcelona: Cristianisme i Justícia, 2001

32 p.

Recopilación de testimonios de personas que sufren problemas laborales como el no tener un empleo estable, realizar trabajos de riesgo sin tener medidas de protección y seguridad en el puesto de trabajo, y sufrir todo tipo de injusticias. Todos los casos son reales y fueron recogidos entre octubre de 1999 y junio del 2000 por curas obreros y militantes sindicales o de movimientos de Acción Católica Obrera.

ISBN 84-89904-62-6

**Tu derecho a un trabajo seguro y saludable: Consejos para los jóvenes** /

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. -- Bilbao: 2006  
2 p.; 30 cm.. -- (Facts; 65)

Cuando se tiene un accidente laboral o cuando la salud se resiente como consecuencia de la actividad laboral, es posible que haya que arrastrar las consecuencias el resto de la vida. Esta hoja informativa proporciona información acerca de los derechos y responsabilidades en el trabajo.

[http://www.mtas.es/insht/revista/FactS\\_65.pdf](http://www.mtas.es/insht/revista/FactS_65.pdf) Acceso a texto completo

**Youth unemployment and social exclusion un Europe: a comparative study** /

Torild Hammer [ed.]. -- Bristol: Policy Press, 2003

233 p.

Informe comparativo sobre el desempleo juvenil y la exclusión social que discurre a lo largo de los países de la Unión Europea. Analiza las dificultades de integración social y laboral de los jóvenes, los focos de riesgo que les acechan y las políticas necesarias para evitar caer en esas situaciones.

ISBN 1-86134-368-X paperback

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2006. Bilbao)

**iCrecer con seguridad!: dossier informativo. Información sobre la campaña: un comienzo seguro y sano de los jóvenes en la vida laboral** / Semana

Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 23-27 de octubre de 2006. -- Bilbao: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2006

17 p.; 30 cm.

En Europa los jóvenes entre 18 y 24 son más vulnerables a desarrollar problemas de salud en el trabajo y tienen una probabilidad mayor de un 50% de sufrir un accidente laboral. El objetivo de la campaña "Crecer con seguridad" tiene dos ámbitos de atención principales: hacer que los empresarios y los jóvenes sean conscientes de los riesgos en el lugar de trabajo y desarrollar una cultura de prevención de riesgos por parte de la comunidad educativa.

[http://ew2006.osha.europa.eu/campaignmaterials/infopack\\_06\\_es.pdf](http://ew2006.osha.europa.eu/campaignmaterials/infopack_06_es.pdf)

Acceso texto completo



COLABORACIÓN



Jóvenes y riesgos laborales





## Colaboran en este número

### Irene Bresó

Licenciada en Psicología en la Facultat de Psicologia de la Universitat de Valencia (2002). Master en Gestión de Recursos Humanos (2003). Realizando el Doctorado Interuniversitario de Psicología de las Organizaciones y el trabajo con mención de calidad del Ministerio de Educación y Ciencia. Becaria de investigación (FPI) en el marco del Programa Nacional de Potenciación de Recursos Humanos del Plan Nacional de investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2004-2007.

### Sarah Copsey

Desde 1998 trabaja como directora de proyectos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en Bilbao, España. Ha trabajado en una variedad de proyectos, incluyendo proyectos de investigación, proyectos acerca de la buena práctica, el desarrollo de páginas web, actividades relacionadas con la seguridad europea y con la Semana de la Salud, incluyendo el funcionamiento de los premios anuales de la Buena Práctica. Sus áreas de responsabilidad incluyen diversos temas, tales como trabajadores jóvenes y seguridad y Salud en el Trabajo a nivel de educación de género y trabajadores discapacitados. En particular, fue responsable de desarrollar y dirigir muchos aspectos de la campaña 2006 para gente joven. Otros proyectos que ha dirigido incluyen temas de: Seguridad y salud en el Trabajo, información para el sector médico, desórdenes músculo esqueléticos, y riesgos psicosociales. Ha trabajado en Salud y Seguridad desde 1988. Antes de entrar a formar parte de la Agencia era jefa de Salud y Seguridad en el sindicato nacional para el servicio público y de salud de los trabajadores en el Reino Unido, UNISON, donde estableció los sistemas de ayuda del sindicato para los representantes de los trabajadores y representó al TUC en los comités nacionales y europeos de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su bagaje académico se centra en la psicología y la ergonomía, comenzó su vida laboral trabajando en la Universidad de Nottingham donde trabajó en estrés y en los informes del trabajo a turnos para la fundación "Dublín".

### Antonio Ignacio Cuesta Vargas

Licenciado en Kinesiología y Fisiatría por La Universidad de San Martín (UNSAM, Argentina) homologado al Grado Universitario Europeo. Diplomado en Fisioterapia por UMA. Diploma de Estudios Avanzados por la UMA. Master Oficial en Innovación Deportiva por la UMA. Director Técnico de ENAT. Profesor del Área de Fisioterapia de la Universidad de Jaén. Convenio de Investigación OTRI Universidad de Jaén-PMdT. Investigador Principal de 3 proyectos nacionales I+d y 1 proyecto regional. Más de 30 publicaciones en congresos nacionales. 5 publicaciones en congresos internacionales. Autor de 2 monografías de Fisioterapia, 1 capítulo y 8 artículos científicos del área de fisioterapia.

### **Francisco Javier García Castilla.**

Licenciado en Sociología y Diplomado en Trabajo Social por la Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Actualmente es profesor ayudante en la Universidad Nacional de Educación a Distancia en la titulación de Trabajo Social. Colabora activamente en la realización de estudios relacionados con adolescencia y riesgo, elaborando artículos relacionados con los temas anteriormente mencionados.

### **José García-Montalvo**

Doctor en Economía por la Universidad de Harvard (1993). En la actualidad es Profesor Titular en la Universitat Pompeu Fabra. Sus campos de investigación se concentran en temas relacionados con la Econometría Teórica y Aplicada, el Mercado de Trabajo y la Teoría Financiera. Ha publicado artículos en las revistas *Journal of Business and Economic Statistics*, *European Economic Review*, *Economics Letters*, *Applied Psychology*, *Applied Financial Economics*, *International Journal of Industrial Organization*, *European Journal of Education*, *International Journal of Transport Economics*, *Revista de Economía Aplicada* y *Revista Española de Economía*. Ha sido investigador y uno de los coordinadores en España del proyecto "Higher Education and Graduate Employment in Europe" (IV Programa Marco de la Unión Europea-Programa TSER).

### **Virginia Linares Rodríguez**

Licenciada en Comunicación Social y Periodismo por la Universidad de los Andes (Venezuela) y Doctora en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid (España). Ha trabajado para distintos medios radiofónicos y audiovisuales de Venezuela en la redacción, producción y realización de informativos, en la fuente política. Actualmente se desempeña como Co-directora del Master Online "Comunicación en las Organizaciones" y Profesora Colaboradora Honorífica del departamento de Sociología VI de la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. Su principal línea de investigación está basada en el análisis del discurso periodístico, aunque también ha escrito varios artículos sobre el aprendizaje *online* o *e-learning*.

### **Beatriz López Aguilar**

Licenciada en Ciencias de la Información Universidad de Málaga (UMA). Diplomada en Fisioterapia por UMA. Experta en Prescripción de Ejercicio Terapéutico por E. Nacional de Acuaterapia (ENAT) acreditado por la Agencia Andaluza de Calidad Sanitaria. Fisioterapeuta del Patronato Municipal de Deportes del Ayto. de Torremolinos (PMDT)

### **Blanca López Araujo**

Licenciada en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid (UCM). En estos momentos realiza su tesis doctoral sobre *Accidentabilidad y Salud Laboral* en el Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones de la UNED, donde también participa como investigadora en el proyecto *Percepción de discriminación en los procesos de selección y evaluación del personal* (Nº 103-06), proyecto de I+D+I del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales subvencionado por el Instituto de la Mujer. Asimismo también ha colaborado con otros proyectos de investigación como *Factores Psicosociales y Accidentabilidad Laboral* (BSO2003-07958/PSCE) subvencionado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología o *Teletabajo y Salud Laboral* (Nº 06/0064/2003) financiado por la Comunidad de Madrid de I+D.

### **Antonio López Peláez**

Doctor en Sociología (Premio Extraordinario y Accesit al Premio a la mejor tesis doctoral del Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en CCPP y Sociología de España), y Doctor en Filosofía, actualmente es profesor titular de Sociología en el Departamento de Sociología III (Tendencias Sociales) de la UNED. Ha sido director e investigador principal del proyecto de I+D+i *Diseño de observatorio sobre el cambio organizativo y tecnológico en las empresas y sus efectos sobre la salud y las condiciones de trabajo (2004-2006)*. Ha publicado numerosos artículos en revistas nacionales e internacionales, como *Sistema*, *Revista Internacional de Sociología* (RIS), *The IPTS Report*, *Robotics*, *Social Epistemology*, *Sociología del Trabajo*, *Revista de Estudios de la Juventud*, *Prevención*, *Trabajo y Salud*, *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, *Escribanía*, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, o *Temas para el Debate*. Entre sus últimos libros se encuentran los siguientes: *Trabajo social comunitario: afrontando juntos los retos del siglo XXI*, Alianza Editorial, Madrid 2007 (con Tomás Fernández); *Trabajo social con grupos*, Alianza Editorial, Madrid 2006 (con Tomás Fernández); *Nuevas tecnologías y sociedad actual: el impacto de la Robótica*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2003, *El futuro probable. Sociología, prospectiva y nuevas tecnologías*, Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín (Colombia) 2002, o *Impactos de la Robótica y la Automatización avanzada en el trabajo. Estudio Delphi*, Sistema, Madrid 2000. Actualmente es Director del Centro Asociado de la UNED en Segovia.

### **Pilar Nova Melle**

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y doctora en Sociología. Su tesis doctoral versó sobre las tendencias en la accidentalidad y la prevención: la influencia de la legislación laboral en España. Es profesora universitaria desde el año 1989, desempeñando su labor docente en la Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Complutense de Madrid, Universidad Europea y Escuela de Relaciones Laborales. Actualmente es profesora de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en la Facultad de CC. Políticas y Sociología, en el Departamento de Tendencias Sociales. También desarrolla tareas de asesoramiento y consultoría en material de riesgos laborales.

### **Amparo Osca Segovia**

Profesora titular del Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones de la UNED. Es miembro de la Asociación Europea de psicología del Trabajo y de las Organizaciones (EAWOP). En la actualidad dirige el proyecto de investigación *Percepción de discriminación en los procesos de selección y evaluación del personal* (Nº 103-06), proyecto de I+D+i del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales subvencionado por el Instituto de la Mujer. Ha colaborado en diferentes publicaciones entre las que destacan las relacionadas con las diferencias de género, la salud laboral y los grupos de trabajo. En el año 2003 ha dirigido el "I Simposium Internacional sobre estrés y riesgos laborales en los ámbitos militar y civil". Durante los últimos años como profesora de la UNED ha impartido la asignatura de "Selección y Evaluación de personal", materia con la que también colabora en diversos doctorados y Másteres.

### **Jose M. Peiró**

Catedrático de Psicología Social y de las Organizaciones de la Universidad de Valencia. Director de la Unidad de Investigación de Psicología de las

Organizaciones y del Trabajo (UIPOT) (1983- ). Director del Observatori d'Inserció Professional i Assessorament Laboral (OPAL) de la Universitat de València. Presidente de la Division 1: Organizational Psychology de la International Association of Applied Psychology. Ha sido Presidente de la European Association of Work and Organizational Psychology (1995-1997) y Decano de la Facultad de Psicología de la Universidad de València (1993-1999). Editor asociado de la revista European Journal of Work and Organizational Psychology.

#### **Laura Ponce de León Romero**

Licenciada en Psicología Clínica por la Universidad Nacional de Educación a Distancia y Diplomada en Trabajo Social por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente es profesora ayudante en la Universidad Nacional de Educación a Distancia en la titulación de Trabajo Social. En estos momentos se encuentra realizando la tesis doctoral sobre calidad de vida y envejecimiento activo. Entre sus principales publicaciones destacamos la colaboración en manuales universitarios didácticos dentro de la carrera de Trabajo Social y la realización de artículos relacionados con la temática juventud y deterioro cognitivo durante el envejecimiento.

#### **Elke Schneider**

Trabaja como directora del proyecto sobre información relativa a la Salud y Seguridad en la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. Ha sido responsable en la preparación de contenidos de los productos de la Agencia, entre otros, la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo sobre sustancias peligrosas en 2003 y se ha implicado en la puesta en marcha del Observatorio del Riesgo de la Agencia. En 2006, ha sido responsable de la recogida de datos de trabajadores jóvenes a través de los Estados miembro del EU. Licenciada en química/bioquímica técnica y doctora en ciencias técnicas por la Universidad Técnica de Viena, Austria. Ha trabajado como jefa de la unidad que se ocupa de las ediciones y del control de calidad ambientales del agua potable para la ciudad de Viena. En 1991, entró a formar parte del centro de Inspección Central de Trabajo Austriaco como experta en higiene ocupacional. También ha estado implicada en la preparación de las normas para transportar Directivas europeas en el marco de adherencia de Austria a la Unión Europea. Ha sido delegada nacional a nivel de la Comisión y del Consejo europeo en relación a las directivas de la Unión Europea sobre seguridad y salud ocupacionales y se ha implicado en tareas de cooperación con la SLIC (comité mayor de los inspectores de trabajo). También ha sido miembro de la asociación austriaca de toxicólogos. Antes de unirse a la Agencia Europea de la Seguridad y la Salud en el trabajo en 2002, trabajó como subdirectora de Asuntos Europeos e Internacionales en la central de Inspección de Trabajo austriaca dentro del Ministerio de Economía y del Trabajo.

#### **Sagrario Segado Sánchez-Cabezudo**

Es licenciada en Psicología por la UNED. Actualmente está realizando su doctorado en el Programa "Procesos Sociocognitivos en Psicología Social y de las Organizaciones", con especial atención al conflicto entre grupos y a los procesos asociados. Ha participado como becaria en el Proyecto de investigación *Diseño de observatorio sobre el cambio organizativo y tecnológico en las empresas y sus efectos sobre la salud y las condiciones de trabajo*, proyecto de I+D+i financiado en convocatoria pública por el Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Entre sus últimas publicaciones pueden citarse las siguientes: Osca, A; Segado, S., García, F. (2007). *Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles*, Madrid, INJUVE; López Peláez, A., Segado, S. (2007): "Ciudadanía en la Red: Nuevos retos para las políticas de integración en las sociedades tecnológicas avanzadas", en *Temas para el Debate*, nº 148, pp. 46-48.

### **Eva María Sotomayor Morales**

Doctora en Sociología y Profesora de la Universidad de Jaén. Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología y doctora en Sociología por la Universidad de Jaén, en la que es actualmente es profesora en el Área de Trabajo Social y Servicios Sociales. En la misma Universidad, desempeñó su labor profesional como Coordinadora la Unidad de Empleo y Socióloga del Observatorio de Empleo. Fue coordinadora del Centro de Empleo Joven de la Dirección Provincial del INJUVE en Jaén y Secretaria de Salud Laboral, Formación y Mujer de la Unión Provincial de CC.OO en Jaén. En 2001 obtuvo una Beca de investigación de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía para el estudio e investigación en materia de condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales. Actualmente es miembro del Grupo de Investigación "Tendencias Sociales" de la UNED.

### **Laurent Vogel:**

Doctor en Derecho con una tesis defendida en la Universidad de Nantes: "El impacto de las directivas comunitarias sobre la armonización del derecho de la salud en el trabajo en los estados de la Unión Europea" (1998).

Encargado de Investigación en el Departamento Salud y Seguridad del Instituto Sindical Europeo ETUI-REHS (Bruselas).

Docente en la Universidad Libre de Bruselas. Materias: derecho de la salud en el trabajo y aspectos sociales del derecho europeo.

Selección de publicaciones en español:

Algunas consideraciones críticas sobre las relaciones entre la salud laboral y los sistemas de reconocimiento y compensación de las enfermedades profesionales, in: P. Boix i Ferrando (dir.), *Conocer para prevenir. Jornadas europeas técnico-sindicales sobre enfermedades del trabajo*, Ed. L'Eixam, Valence, 1992, pp. 193-204.

El descubrimiento del síndrome de Ardystil: discurso médico y relaciones entre precarización y salud, *Sociología del Trabajo*, Nº 23 (invierno 1994-1995), pp. 111-127.

La evaluación de los riesgos en los centros de trabajo y la participación de los trabajadores, *Cuadernos de relaciones laborales*, Nº 7-1995, pp. 14-43.

Derecho del trabajo y precarización de derechos en los Estados de la Unión Europea, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Nº 9, 1996, pp. 243-275.

Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo.

Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 14 (1999), pp. 135-162.

La organización del trabajo: un ámbito decisivo en la lucha contra los sufrimientos psicológicos, Lan Harremanak, *Revista de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco*, 2002, Nº temático "Salud Laboral", pp. 93-102.

La salud en la mujer trabajadora en Europa: desigualdades no reconocidas, Ediciones ISTAS, 2006.

En colaboración con Pascal Paoli, *Nuevas perspectivas para la estrategia comunitaria de salud en el trabajo*, Ediciones ISTAS, 2007.







En este monográfico, nos centramos en un aspecto que a menudo no se analiza en las investigaciones sobre los jóvenes y el mercado de trabajo, pero que tiene una importancia crucial. Quizás por las dificultades derivadas de las limitaciones de las fuentes estadísticas, o por la propia potencia física de los jóvenes, que se manifiesta en la convicción tácitamente asumida que considera como propio de la juventud trabajar más tiempo, en condiciones más duras, o con menos preocupación por los accidentes, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes no han recibido la atención necesaria por parte de los investigadores. Sin embargo, una buena salud es una condición indispensable tanto para integrarse socialmente en el mercado de trabajo, y en la vida cotidiana, como para que cada persona pueda desarrollar su proyecto personal.

