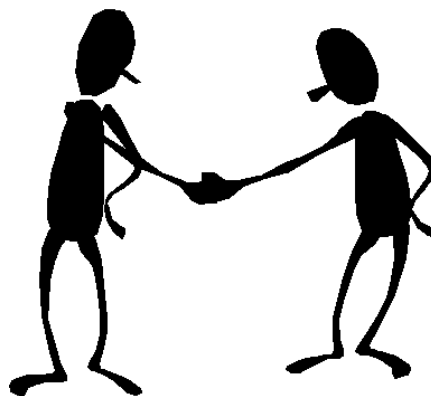


Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso / 2014-2015
Convocatoria: Julio 2015.

**LA PRECARIEDAD JUVENIL: UN NUEVO RETO PARA LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**PRECARITY YOUTH UNEMPLOYMENT: A NEW CHALLENGE
FOR RISK PREVENTION**



Realizado por la alumna Zaida Peraza Castilla

Tutorizado por la profesora: Inmaculada Sandra Fumero Dios.

Departamento: Área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área de conocimiento: Prevención de Riesgos Laborales.

INDICE

	Página
1. Resumen/Abstract.....	3
2. Conceptualización.....	4-9
3. Marco Normativo	
3.1 Ámbito Internacional.....	9-18
3.2 Ámbito Comunitario.....	18-20
3.3 Ámbito Nacional.....	20-22
4. Factores de Riesgo.....	22
4.1 Informalidad y precariedad laboral.....	23-27
4.2 Trabajo en horario a turnos o nocturno.....	27-29
4.3 Temporalidad y eventualidad.....	29-30
4.4 Se hallan en situación de riesgo.....	31-32
5. Estrategias y Campañas para promover la seguridad y salud de los jóvenes.....	33-41
6. Análisis Descriptivo.....	41-42
6.1 Accidentalidad periodo enero-diciembre 2014.....	43-45
6.2 Accidentalidad periodo enero-abril 2015.....	45-47
7. Conclusiones.....	48-49
8. Bibliografía.....	50
9. Anexo I: Web-graía.....	51-56
10. Anexo II: Normativa.....	56-59
11. Anexo III: Jurisprudencia.....	59
12. Anexo IV: Relación Páginas Webs.....	59-60
13. Anexo V: Estadística.....	60-62

1.1 RESUMEN

En la actualidad los jóvenes se han convertido en un colectivo que se halla en situación de vulnerabilidad, por múltiples factores de riesgo que afectan a su seguridad y salud laboral, y que muestran la clara precariedad laboral a la que día a día se enfrentan como consecuencia de su inserción laboral.

Desde el ámbito del derecho del trabajo tanto a nivel internacional con la adopción de múltiples convenios y recomendaciones, como europeo y nacional a través de la aprobación de las distintas directivas que pasan a ser objeto de transposición a nuestro ordenamiento interno, se les trata de proteger a través de la configuración de un marco normativo que les garantice unos derechos en materia de seguridad y salud laboral, así como la necesidad de que sus empleadores adopten las medidas necesarias para hacer frente a los factores a los que están expuestos su trabajo. Pero también son múltiples organizaciones gubernamentales, las que a través de las diferentes, estrategias, planes y campañas, tratan de sensibilizar a dicho colectivo, así como a sus empleadores y autoridades laborales competentes, sobre cuáles son los riesgos a los que se hallan sometidos y de la necesidad de tomar medidas urgentes sobre su situación.

La informalidad, la falta de formación e información sobre cuáles son sus derechos y sobre los riesgos derivados de su trabajo, así como la cada vez más temporalidad en la que se hallan inmersos son claros factores que les han condicionado seriamente. Por ello se plantea la necesidad de que se actué ya, para mejorar su situación, partiendo de la concienciación de los mismos, y de todo aquellos que intervienen en su inserción laboral.

1.2. ABSTRACT

Nowadays young people have become a vulnerable group, due to multiple risk factors affecting their health and safety. These show clear job insecurity that they have to face every day as a result of their employment.

From the field of labor law at both international level with the adoption of multiple conventions and recommendations, as European and national levels through the approval of the various directives that become transposed into our domestic law, they are trying to protect by setting up a regulatory framework which guarantees certain rights regarding occupational health and safety and the need for employers to take the necessary measures to address the factors that are exposed their work. But there are also many government organizations, which through different strategies, plans and campaigns, are trying to sensitize this group, and their employers and labor authorities, on what are the risks to which they are subject and the need for urgent action on their situation.

Informality, lack of training and information on what are their rights and the risks arising from their work as well as the increasingly temporality in which they are immersed are clear factors that have conditioned them seriously. Therefore the need arises already acted to improve their situation, based on the awareness of them, and all those involved in their employment.

2. CONCEPTUALIZACIÓN

El término joven, es un concepto ambiguo dada la diversidad de opiniones así como de definiciones que nos podemos encontrar. El estudio de dicho término ha sido objeto de investigación por diversos autores. La juventud es “un concepto difícil de manejar porque se presenta en la sociedad con tanta diversidad, que cuesta trabajo reconocer que haya algún tipo de relación o identidad entre los distintos sectores de jóvenes”¹.

Cuando definimos la palabra joven o juventud, utilizamos la edad como elemento determinante de la misma, sin embargo, existen autores que defienden la necesidad de considerar otros factores, que influyen también en el mismo pues “hay distintas formas de ser joven y de vivir la juventud que corresponden a condicionantes económicos, sociales y culturales”². En el mismo artículo, este define la juventud, como el periodo que transcurre desde que somos adolescentes, y que finaliza una vez que nos convertimos en adultos. Para algunos autores ser joven depende también de factores como son: “la edad, la generación, el crédito vital, la clase social, el marco institucional y el género”³.

Respecto a este plano sociológico definatorio de la palabra joven, la real academia española, también lleva a cabo una definición del término, así entiende como joven a “aquella persona que esta en la etapa de la juventud”, y a su vez define el término juventud como “la edad que se sitúa entre la infancia y la edad adulta”.

Sin embargo, a pesar de este contenido sociológico que como bien hemos dicho impregna el término juventud como categoría social y cultural, se hace necesario construir un concepto tomando algún valor o referencia que permita estudiar a una población determinada. Por ello cuando se tiene en cuenta, el factor edad, parece ser que la definición se hace más concreta.

La propia norma y demás instituciones, delimitan en términos de edad sus consideraciones respecto a la seguridad y salud laboral de los jóvenes en el trabajo. Por tanto, a partir de dicha consideración, se procederá a determinar la población joven objeto de estudio teniendo en cuenta dicho concepto en términos de edad.

A la hora de definir que edades comprenderían el mismo, se hace necesario acudir a determinadas fuentes. Así según, la definición de las Naciones Unidas, son jóvenes “las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad”.

¹BRITO LEMUS, R., “Hacia una sociología de la juventud: algunos elementos para la deconstrucción de un nuevo paradigma de la juventud”, pág. 2; Recuperado el día 20/2/2015.

²URCOLA MARCOS, A., “Algunas Apreciaciones sobre el concepto sociológico de Juventud”, Invenio, pág. 41, noviembre 2003.

³MARGULIS, M., Y URRESTI, M., “La juventud es más que una palabra”, Facultad de Filosofía y Letras, Cátedra: Prácticas de OV en instituciones educativas, pág. 10; Recuperado el 10/3/2015.

Este periodo coincide con el propuesto por la OMS⁴. Éste último es utilizado también para definir a la población joven, a la que se dirige la guía facilitada por la OIT sobre cómo hacer empresa potenciando las habilidades de los jóvenes para el trabajo por cuenta propia. En el mismo se recoge que el grupo objetivo para llevar a cabo “las actividades de capacitación orientadas a la promoción del trabajo por cuenta propia están destinadas a los jóvenes de entre 14 y 15 años de edad, a pesar de que la definición de joven puede variar según el país”⁵.

A su vez, la reciente incorporación de la llamada garantía juvenil, a la que han hecho frente los Estados Miembros, previa recomendación acordada el 22 abril de 2013 por el Consejo Europeo, ha dado lugar al establecimiento en nuestro país de un plan nacional de garantía juvenil, cuyo objetivo es “garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados”⁶.

Acto seguido, dicho plan también de alguna manera, establece un mínimo a partir del cual puede considerarse la juventud, pues se determina la obligación por parte del Estado Español, de llevar a cabo un programa operativo de empleo juvenil para cumplir con los sistema de garantía juvenil y su eficaz implantación en los Estados Miembros, destinado a “los jóvenes de entre 15 y 24 años que no se encuentran empleados, ni participan en actividades de educación ni formación”. Por tanto teniendo en cuenta, lo anterior, otra posible clasificación de jóvenes sería aquella que engloba a la personas menores de 25 años, y concretamente en el intervalo de los 15 a los 24 años de edad.

En el ámbito comunitario, la Recomendación nº 45 relativa, a la protección del desempleo en los menores (ya retirada), establecía en su art. 44 la necesidad de que las instituciones lleven a cabo estadísticas de empleo prestando especial atención a los menores de 25 años, y además acto seguido, determinaba el ámbito del término jóvenes entendiéndolo por el “los menores y los demás jóvenes”⁷ (entendiéndolo por demás jóvenes: las personas comprendidas entre los 18 y 24).

Especial mención merece la apreciación realizada por la recomendación nº 79 de la OIT relativa, a la realización del examen médico para permitir trabajar a los menores,

⁴“La Salud de los Jóvenes; un desafío para la sociedad”; publicado por la OMS, consistente en un informe publicado por un grupo de estudio de la OMS, acerca de los jóvenes y “la salud para todos en el año 2000”, Ginebra, 1986. Recuperado el día 20/2/2015.

⁵CORBANESE, V., y ROSAS, G., “Haciendo empresa: habilidades de los jóvenes por cuenta propia” Oficina Internacional del Trabajo, pág. 4; Recuperado el día 21/2/2015.

⁶Plan Nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España; pp. 3 y 20; Recuperado el día 21/2/2015, Diciembre 2013.

⁷Recomendación nº 45 de la OIT, sobre el desempleo de los menores, Adopción en Ginebra: 19ª reunión CIT, (25 Junio 1935), estatus: instrumento retirado.

según la cual la adolescencia no termina a los 18 años, y habrá de extenderse la prolongación del examen médico hasta la edad de los 21 años; por tanto podríamos calificar como jóvenes también a los trabajadores entre los 18 y 21 años⁸.

En relación a la entrada en el mundo laboral de los trabajadores jóvenes o “generación precaria”⁹ y los riesgos que ello comporta para su salud existen informes que también hacen mención a la edad como factor determinante del término, uno de ellos titulado “trabajo y salud en la generación precaria” cita que “los trabajadores jóvenes (entre 15 y 24) experimentan una exposición al ruido y a la vibración superior a la media”. Por tanto nos da una definición, que contempla a los trabajadores jóvenes entre las edades comprendidas entre 15 y 24 años.

Otra definición de joven nos la ofrece el informe III (parte 1^a), proporcionado por una Comisión de Expertos de la OIT, en relación a aplicación Convenios y Recomendaciones de la OIT, en cual se define a los jóvenes como aquellos cuya edad “no es inferior a 15 años que ya no estén sujetos a la obligación escolar a tiempo completo”¹⁰. El mismo documento, nos delimita en sucesivas líneas, la edad en la cual finaliza ese intervalo, que según el mismo comienza en los 15 años, y finaliza a los 18 años pues especifica por trabajador joven “al menor de 18 años de edad”¹¹.

Por su parte la directiva comunitaria, 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, que tiene por objeto la protección de los jóvenes en el trabajo así como la obligación por parte de los estados miembros para asegurar que los empresarios brinden a los jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad, establece en su art. 3,a); que se entiende por joven a todas persona menor de 18 años.

Dicha directiva concuerda con la definición que se extraer a partir del art. 3.1 del Convenio n°13 relativo a el establecimiento de medidas en relación a la prohibición del empleo de la cerusa en la pintura en el cual se recoge que los jóvenes menores de 18

⁸Recomendación n° 79 OIT, sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, art.7. Adopción: Montreal, 29ª reunión CIT (9 octubre de 1946), estatus: instrumento actualizado.

⁹VOGEL, L., “Trabajo y salud en la Generación Precaria”; Revista de Estudios de Juventud/ “Jóvenes y Riesgos Laborales”, n° 79; pp. 15 y 24 (Apart. “otros riesgos para la salud”), diciembre 2007.

¹⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales); pág. 205, entendiéndose que se ha hecho un estudio comparado en el informe sobre la aplicación de convenios y recomendaciones presentado por la Comisión de Expertos de la OIT y en particular a su ratificación por Bélgica en el año 1988. Recuperado el día 22/2/2015.

¹¹ Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales); pág. 239, entendiéndose que se ha hecho un estudio comparado en el informe sobre la aplicación de convenios y recomendaciones presentado por la Comisión de Expertos de la OIT y en particular a su ratificación por Dominica en el año 1983. Recuperado el día 22/2/2015.

años no podrán prestar sus servicios en aquellos empleos que conlleven el uso “de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.”¹²; por tanto se reitera la definición propuesta por la directiva que expresa como trabajador joven a aquel menor de 18 años de edad.

Esta última consideración es la utilizada en el instrumento de ratificación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, hecho el 23 de febrero de 2006 con el objeto de de “garantizar el derecho de toda la gente de mar a un empleo decente”¹³. Así en el Título I, pauta B1.1 respecto a la edad mínima para llevar a cabo el trabajo marítimo, se hace referencia a la necesidad de tener en cuenta las necesidades de los jóvenes menores de 18 años. Relacionado con el trabajo a bordo de buques o barcos destinados a la pesca, la recomendación 153 de la OIT relativa, a la protección de los jóvenes marinos, defiende en su art. 2 que se entenderá por la expresión de jóvenes marinos “a todos los jóvenes menores de 18 años de edad empleados con cualquier cargo a bordo de un buque que se dedique a la navegación marítima”¹⁴.

Otra definición nos la ofrece el convenio nº 127 de la OIT relativo, al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador y que tiene por objeto establecer la directrices necesarias en el transporte manual y habitual con el fin entre otros de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores, según el cual, “la expresión joven hace referencia a todo trabajador menor de 18 años de edad”¹⁵.

Como hemos dicho, el término de joven no puede encuadrarse en un marco definitorio preciso, pues a la hora de proceder a su contextualización observamos múltiples definiciones. Otra de las mismas, no las ofrece la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, la cual publica en un artículo llamado “la seguridad de los trabajadores jóvenes, consejos para los padres”, sobre “las medidas que debe tomar el empresario para proteger la seguridad y la salud de los jóvenes en el trabajo”¹⁶, que se entiende por joven a aquellos comprendidos entre los 18 y 24 años de edad”. Esta intervalo coincide con el contemplado en el artículo “Empleo y juventud: muchas iniciativas, pocos avances”, sobre inserción en el mercado laboral de los jóvenes en

¹²C013 -Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura (Entrada en vigor: 31 agosto 1923) Adopción: Ginebra, 3ª reunión CIT (19 noviembre 1921) - Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos). Ratificado el 29 de abril de 1924, (Gaceta» núm. 134, de 13 de mayo).

¹³Instrumento de ratificación del convenio sobre el trabajo marítimo 2006, hecho en Ginebra el 23 de febrero de 2006, publicado en el BOE Martes 22 enero de 2013, pp. 2968 y 2977.

¹⁴Recomendación nº 153 de la OIT, art. 2 (1), relativa, a la protección de los jóvenes marinos, adopción: Ginebra, 62ª reunión CIT (28 octubre de 1976), estatus: instrumento actualizado.

¹⁵Convenio nº 127 de la OIT relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por el trabajador, Art. 1.c, Adopción: Ginebra, 51ª reunión (28 Junio 1967); Estatus: instrumento pendiente de revisión (convenios técnicos). Ratificado el 6 de marzo de 1969 (BOE de 15 de octubre de 1970).

¹⁶“La seguridad de los trabajadores jóvenes, consejos para los padres” (Bélgica, 2006); Recuperado el día 1/03/2015.

América Latina, según el cual la mayor tasa de actividad se encuentra en los “jóvenes de 18 a 24 años”¹⁷.

El estudio de los trabajadores jóvenes y su seguridad laboral, es también objeto de estudio por el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (en lo sucesivo NIOSH), que en su apartado de Temas de Seguridad y Salud, dedica una mención especial a la seguridad laboral de los trabajadores Jóvenes. Éste recoge que los trabajadores jóvenes “tienen altas tasas de lesiones ocupacionales, añadiendo que en el año 2009, 359 trabajadores menores de 24 años murieron por lesiones relacionadas con el trabajo, entre ellos 27 menores de 18 años”¹⁸, y es a partir de aquí donde nos ofrece un concepto, pues según esta consideración, resulta definitorio definir al trabajador joven como aquel menor de 24 años.

Mención del mismo, se recoge a través de la Organización Internacional del Trabajo, que tomando como referencia la 103ª reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, en junio de 2014, sobre la aplicación por los Estados Unidos del Convenio núm. 182, establece ciertas observaciones. Entre ellas, la alusión al informe publicado en el año 2014 por el NIOSH, sobre las lesiones de los niños en la agricultura. En el mismo se recoge la expresión “los jóvenes de menos de 20 años que trabajaban...”¹⁹ por lo tanto, una definición del término sería la que incluye a los menores de 20 años.

Al igual que en el caso anterior, a través de la Organización Internacional del Trabajo podemos precisar un nuevo acercamiento al término, pues tal y como se establece en la Observación realizada en relación a la ratificación del convenio 122

¹⁷RODRÍGUEZ, E., “Empleo y juventud: muchas iniciativas, pocos avances. Una mirada sobre América Latina”; Revista Nueva Sociedad nº 232 (ISSN: 0251-3552); Marzo-Abril 2011.

¹⁸El NIOSH o Instituto Nacional para la Seguridad y Salud ocupacional es la “Agencia Federal de los Estados Unidos encargada de llevar a cabo investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo”, se crea en el año 1970 con motivo de la Ley para la Seguridad y Salud Ocupacional”. Forma parte del Departamento de Salud y Servicios Humanos de EEUU, y fue establecido para garantizar “condiciones de trabajo seguras y saludables para los hombres y mujeres que trabajan, mediante actividades de investigación, información, educación y capacitación en el campo de la seguridad y salud ocupacionales”.

Éste ejerce su influencia, tanto a nivel nacional como internacional, mediante “la recolección de información, la realización de investigaciones científicas y la aplicación del conocimiento obtenido en los productos y servicios, entre los que se incluyen productos de información científica, videos de capacitación y recomendaciones para mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo”.

Sus objetivos estratégicos son: “realizar investigaciones para reducir las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo (las áreas de investigación prioritarias son: la agricultura, silvicultura y pesca; la construcción; atención de la salud y asistencia social; el sector industrial; la minería; sector servicios; comercio mayorista y minorista; transporte; bodegaje y los servicios públicos); promover la creación de lugares de trabajo saludables y seguros mediante intervenciones, recomendaciones y el mejoramiento de la capacidad; y mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo en forma global mediante colaboraciones internacionales”. Hoja Informativa NIOSH, DHHS (NIOSH), Publication No.2009-120 (Sp2010).

¹⁹“Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015) Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) - United States (Ratification: 1999)”; Consultado el día 1/03/2015.

sobre la política de empleo, por el Gobierno Australiano (año 1969); según el cual, “las condiciones del mercado de trabajo de los jóvenes (personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años) se han deteriorado durante los tres años transcurridos entre junio de 2011 y junio de 2014”²⁰. Por tanto a colación de lo anterior, entendemos por joven el menor de 20 años, contando a partir de los 15 y ampliamos el concepto hasta los 24 años de edad.

Mayor intervalo de edad, es considerado, pues por un artículo publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (en lo sucesivo INSHT, en el cual se lleva a cabo un breve análisis teniendo en cuenta la edad, de la siniestralidad laboral y las condiciones de trabajo. En éste se tiene en cuenta como población joven a las personas comprendidas entre los “16 y 30 años”²¹.

Este último se ve matizado, por la Organización Internacional del Trabajo, en su informe sobre las “tendencias mundiales del empleo juvenil 2013”, según el cual los jóvenes (15 a 29 años) están mucho más expuestos a la sobreeducación que los trabajadores de más de 30 años de edad, y tienen menos probabilidades de estar subeducados”²². Por tanto, en virtud de dicho informe son jóvenes aquellos comprendidos entre los 15 y 29 años de edad.

En consideración tomaremos como intervalo representativo el tramo que considera como colectivo a los jóvenes de entre 16 a 24 años.

3. MARCO NORMATIVO

3.1 ámbito internacional

Considerando la edad escogida, los jóvenes han sido objeto de estudio de múltiples normas en el ámbito internacional. Y en consecuencia, lo ha sido también su seguridad y salud laboral. Así es necesario destacar la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que recoge en su art. 32 la necesidad de que los jóvenes admitidos a trabajar deben disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación”²³. En la misma opinión se defiende

²⁰Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015), Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) - Australia (Ratification: 1969); Consultado el día 1/03/2015;

²¹ALMODÓVAR MOLINA, A., GALIANA BLANCO, L., GÓMEZ-CANO ALFARO, M., MUÑOZ NIETO SANDOVAL, M., “Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad, una perspectiva según la edad”; pág. 22; Editado por el INSHT, 2003. Recuperado el día 1/3/2015.

²²“Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro” (Ginebra 2013); publicado por la Oficina Internacional del Trabajo; pág. 5 (Apart. el problema de desajuste de competencias, cap. 3); Recuperado el día 1/3/2015.

²³Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Explicaciones relativas al texto completo de la carta, Consejo de la Unión Europea, Diciembre, 2000.

la protección de los jóvenes en el art.7 de la Carta Social Europea, en la cual se establece la necesidad de que niños y adolescentes “tengan una protección especial contra aquellos peligros físicos y morales a los que estén expuestos y en especial contra aquellos que directa o indirectamente deriven de su trabajo”²⁴.

Partiendo entre la distinción entre menores de 18 y mayores de 18 años, se observa una diferenciación normativa respecto a determinados trabajos e incluso sectores. Así el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo promulgado con el objeto de obligar a los Estados Miembros a seguir una “política que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y elevar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el desarrollo físico y mental de los menores”²⁵; establece, en su artículo 3.1 que cuando se trate de empleos que puedan entrañar un peligro para la “seguridad, salud, y moralidad de los menores”²⁶, la edad para el desempeño de los mismos no puede ser inferior a los 18 años.

A continuación añade en su artículo 7.1.a) que los jóvenes de 15 años²⁷, podrán prestar sus servicios en trabajos ligeros, siempre y cuando éstos no sean “susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo”²⁸. Asimismo, establece una excepción, al permitir el trabajo de los jóvenes a partir de 16 años, en actividades peligrosas, “previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan”²⁹, siempre y cuando se garantice la “seguridad, salud, y moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente”³⁰.

²⁴ Instrumento de ratificación Carta Social Europea por España (Turín el 18 octubre de 1961), de 29 abril de 1980 Art. 7.10).

²⁵ Convenio n° 138 OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973. Art. 1. Entrada en vigor: junio 1976, Ginebra, con ocasión 58ª reunión CIT (26 junio de 1973), estatus: convenios fundamentales. Ratificado el 13 de abril de 1977 (BOE de 8 de mayo de 1978).

²⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales). pág. 195, alusión a la aplicación del mismo por Antigua y Barbuda, año 1983.

²⁷ El convenio contempla de 13 a 15 años; nosotros nombramos los 15 años pues es el intervalo a partir del cual comenzamos a tener en cuenta el término joven, tal como lo hemos definido en nuestro primer apartado.

²⁸ Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales), pág. 200, Ratificado por Austria año 2000.

²⁹ Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales). pág. 226, ratificado por Chipre, 1997.

³⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales). pág. 225, entendiéndose que se ha

Esta protección queda defendida en la recomendación nº 146 de la OIT, según la cual, en los tipos de empleos o trabajos que impliquen riesgos para la seguridad y salud de los menores y se permita la admisión a los mismos, sin tener la edad de 18 años, “se deberán tomar medidas urgentes para aumentar dicha cifra”³¹. En la misma se reconoce el derecho que tienen los niños y adolescentes a unas condiciones de trabajo satisfactorias, de ahí que se establezca en su título IV, art. 13, la necesidad de prestar “especial atención a la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas”.

Sin embargo, no queda así reflejado en el Convenio nº 59 de la OIT que presta especial atención a “la fijación de la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales”³², según el cual, en su art. 5, cuando se trate de empleos que por su naturaleza o condiciones en las que se realizan puedan entrañar riesgos para la seguridad y salud, solo se establece la obligación de fijar edades superiores a 15 años para la admisión de los menores a esos empleos.

Esta mención se lleva a cabo de manera análoga en el Convenio nº 123, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas y la protección de los “menores de 16 años respecto a la prestación de servicios en la parte subterránea de las minas”³³, cuando se trate de trabajos que puedan ser peligrosos “para la vida, para la salud y moralidad de las personas que lo ejercen”.

Por su parte la recomendación nº 169 de la OIT relativa a la promoción de un empleo, “pleno, productivo y libremente elegido como una prioridad que debe ser parte integrante de las políticas económicas y sociales así como cuando sea apropiado, de los planes destinados a satisfacer las necesidades esenciales de la población”³⁴. Estos planes “deberán estar encaminados a eliminar toda discriminación y a asegurar a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y de trato en cuanto concierne al acceso al empleo, las condiciones de empleo, los salarios y los ingresos, y la orientación, formación y promoción profesionales”. Ésta establece como punto nº 17, la necesidad

hecho un estudio comparado en el informe sobre la aplicación de convenios y recomendaciones presentado por la Comisión de Expertos de la OIT y en particular a su ratificación por Chipre en el año 1997.

³¹“Igualdad de género y trabajo decente, convenios y recomendaciones de la OIT para la igualdad de género 2012”, Oficina para la Igualdad de género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, pág. 23, Recomendación nº 146 OIT sobre la edad mínima 1973, Título III, art. 9; y pág. 24, Título IV, art. 13.

³²Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria) 1937, nº 59, Adopción: Ginebra, 23ª reunión CIT (22 junio 1937), Estatus: instrumento que ha sido superado (convenios técnicos). Ratificado por España, 05 mayo 1971, no está en vigor, denuncia automática el 16 mayo 1978 por Convenio nº 138.

³³Convenio nº 123 de la OIT sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), Adopción: Ginebra, 49ª reunión CIT (22 junio 1965), entrada en vigor el 10 noviembre 1967. Estatus: instrumento que ha sido superado (convenios técnicos). Ratificado por España, 6 noviembre 1967, esta en vigor (BOE 4 diciembre 1968).

³⁴Recomendación nº 169 OIT, sobre política de empleo; Adopción: Ginebra 70ª reunión CIT (26 Junio 1984), Estatus: Instrumento actualizado.

de adoptar medidas especiales a favor de los jóvenes destinadas a “proteger su seguridad y salud”³⁵.

Respecto a dicho colectivo, el convenio sobre trabajo marítimo hecho en 2006, y ratificado en enero de 2013 por España para “garantizar el derecho de toda la gente de mar a un empleo decente”³⁶, establece en su título I, en relación a los requisitos que deben cumplir los trabajadores a bordo de buque, y entre ellos, establece que deberá prohibirse emplear o contratar a trabajadores menores de 18 años, así como se deberá prohibir el desempeño de los mismos en trabajos “que puedan resultar peligrosos para su seguridad y salud”.

La salud y seguridad laboral de los jóvenes marinos es objeto de importancia en este convenio, pues como bien reconoce el mismo en su art. IV, sobre los derechos en el empleo y derechos sociales de la gente de mar, toda la gente de mar tiene derecho: “a un lugar de trabajo seguro y protegido en el que se cumplan las normas de seguridad, a condiciones de trabajo decentes, así como a la protección de la salud, atención médica, medidas de bienestar y a otras formas de protección social”.

Asimismo, el convenio en su Título IV, hace mención especial a la educación de los jóvenes marinos en materia de seguridad y salud, y en particular se reconoce:

-la necesidad de que los reglamentos de seguridad y salud se refieran a todas las cuestiones generales relativas a los reconocimientos médicos (antes y durante el empleo), prevención de accidentes y protección de la salud en el trabajo, que le sean aplicables a todos los trabajadores que presten sus servicios a bordo de buques. Además se hace hincapié, en la importancia del establecimiento de medidas destinadas a minimizar los riesgos a los que están expuestos los jóvenes marinos en su trabajo.

-además reconoce, salvo cuando la autoridad competente haya declarado que el joven marino esta plenamente cualificado para ese trabajo, el deber de establecer restricciones a los jóvenes marinos para aquellos trabajos que puedan conllevar “riesgos especiales de accidentes, o que entrañen consecuencias perjudiciales para su salud y desarrollo físico, o que exijan un determinado grado de madurez, experiencia o calificaciones”, y que impliquen:

- ✓ elevación, desplazamiento o transporte de cargas u objetos pesados.

³⁵“Igualdad de género y trabajo decente, convenios y recomendaciones de la OIT para la igualdad de género 2012”, Oficina para la Igualdad de género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, pág. 77, Recomendación nº 169 OIT, sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) 1984, Título 17, art. 17.

³⁶Instrumento de ratificación del convenio sobre el trabajo marítimo 2006, hecho en Ginebra el 23 de febrero de 2006 con motivo de la 94ª reunión CIT, estatus: instrumento actualizado (convenios técnicos), Ratificado por España 4 febrero de 2010, está en vigor. Publicado en el BOE Martes 22 enero de 2013, pp. 2968, 2970, 2977 y 3023 (Pauta B4.3.10).

- ✓ entrada en calderas, tanques y coferdanes³⁷.
- ✓ exposición a niveles nocivos de ruido y vibraciones.
- ✓ manipulación de dispositivos de izada³⁸ y de otras máquinas o herramientas motrices, o trabajos como señalero para los operadores de dicho equipo.
- ✓ manipulación de las estachas³⁹ de amarre o de cabos de remolque o de equipo de anclaje.
- ✓ Aparejamiento.
- ✓ Trabajo en la arboladura⁴⁰ o en el puente con mar gruesa
- ✓ Guardias de noche
- ✓ Mantenimiento del equipo eléctrico
- ✓ Exposición a materiales potencialmente nocivos o a agentes físicos nocivos, tales como sustancias peligrosas o tóxicas y radiaciones ionizantes⁴¹.
- ✓ Limpieza de los aparatos de cocina
- ✓ Manipulación o la responsabilidad de las lanchas.

Esto queda ratificado a su vez por la recomendación n° 153 de la OIT, relativa a la protección de los jóvenes marinos, donde se reitera la obligación de llevar a cabo reglamentos de seguridad e higienes destinados a proteger la seguridad y salud laboral de los trabajadores que presten sus servicios a bordo de buques. Añade además, y por tanto reitera, lo expuesto en el convenio anteriormente mencionado, respecto a la necesidad de que estos reglamentos contemplen cuestiones relacionados con los exámenes previos, la prevención de accidentes así como la necesidad de minimizar los riesgos a los que están expuestos⁴².

-Adopción de medidas destinadas a prestar información a los trabajadores sobre cómo prevenir los accidentes y proteger su salud a bordo de los buques, “mediante cursos, difusión entre los jóvenes mediante publicidad oficial sobre la prevención de accidentes e instrucción profesional y supervisión de los jóvenes marinos en el ejercicio de sus funciones a bordo. Ésta información deberá incluir orientaciones sobre los efectos perjudiciales que las drogas, el consumo abusivo de alcohol, y otras sustancias potencialmente nocivas tienen para su salud, así como sobre los riesgos y

³⁷ “Coferdán: espacio de separación situado entre dos mamparos o cubiertas consecutivos de acero. Puede ser un espacio perdido o para lastre”. Organización Marítima Internacional, Asamblea, Decimocuarto periodo de sesiones, 11-22 noviembre de 1985, Resoluciones y otras decisiones (resoluciones 558-595), Publicado en 1996, primera edición: 1986, pág. 150.

³⁸ “Izada: acción y efecto de izar; “Izar: hacer subir algo tirando de la cuerda del que está colgado”, según RAE.

³⁹ “Estachas: Cabo que desde un buque se da a otro fondeado o a cualquier objeto fijo para practicar varias faenas”, según RAE.

⁴⁰ “arboladura: conjunto de palos y vergas de un buque”, según wordreference.

⁴¹ “Por radiaciones ionizantes se entiende: las radiaciones corpusculares y las electromagnéticas de alta frecuencia, y por tanto más energéticas: rayos X, rayos Gamma, y rayos cósmicos”; GRAU RÍOS, M., (julio 1999); Capítulo 11: “Otros agentes carcinógenos de naturaleza no química”, “Exposición a agentes carcinógenos (área sectorial)”; La ley-actualidad, 1ª edición, pág. 67.

⁴² Recomendación n° 153 de la OIT, art. 7 y 8, relativa, a la protección de los jóvenes marinos, adopción: Ginebra, 62ª reunión CIT (28 octubre de 1976), estatus: instrumento actualizado.

preocupaciones relacionados con el VIH/SIDA y otras actividades que implican riesgos para su salud”.

Otra percepción interesante la ofrece el convenio nº 115 de la OIT que tiene por objeto la protección de los trabajadores que realizan actividades que “entrañen la exposición de los mismos a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo”⁴³, según el cual, “cuando se trate de trabajos en lo que se está directamente expuesto a radiaciones ionizantes se deberán fijar las dosis máximas admisibles de radiaciones ionizantes, procedentes de fuentes situadas fuera o dentro del organismo, así como las cantidades máximas admisibles de sustancias radiactivas introducidas en el organismo, fijando los niveles admisibles para los trabajadores de 18 años de edad de un lado y del otro, menores de 18 años”. A continuación añade, la prohibición de emplear a trabajadores menores de 16 en este tipo de trabajos.

El convenio nº 127 de la OIT relativo a la protección de los trabajadores que transportan y manipulan cargas de manera habitual en su trabajo, también hace mención a los jóvenes. En su art. 3 establece la obligación de no exigir ni permitir que un trabajador transporte una carga⁴⁴, cuyo peso pueda producir daños en su salud y seguridad. Así con objeto de hacer efectivo este derecho, reconoce posteriormente en su articulado:

–“que el empleo de jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga⁴⁵ que no sea ligera será limitado”⁴⁶.

⁴³Convenio 115 OIT sobre la protección de los trabajadores a las radiaciones ionizantes, adoptado el 22 de junio 1960, Art.2.1, pág. 2/ Arts. 6.1, 7.1. y 7.2 pág. 3; Adoptado en Ginebra, 44ª reunión CIT el 22 de junio 1960, estatus: instrumento actualizado (convenios técnicos), entrada en vigor 17 junio 1962. Ratificado el 28 de junio de 1962 (BOE de 5 de junio de 1967).

⁴⁴Entendiéndose por carga, según la RAE; “Cosa que hace peso sobre otra; cosa transportada a hombros, a lomo, o en cualquier vehículo o peso sostenido por una estructura”.

⁴⁵Entendiéndose según el presente convenio, por la expresión: “transporte manual de carga: todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportado por un trabajador, incluidos el levantamiento y la colocación de la carga”; y por la expresión “transporte manual y habitual de carga: toda actividad dedicada de manera continua o esencial al transporte manual de carga o toda actividad que normalmente incluya, aunque sea de manera discontinua, el transporte manual de carga”. Art. 1 a) y b).

Por su parte el Real Decreto de 14 de abril (BOE nº 97 23/04/1997); sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgo, en particular dorsolumbares, para los trabajadores, define en su art. 2 que se entenderá por “manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores”.

En consecuencia autoriza en su Disposición Final Primera: al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a “elaborar y mantener actualizada una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas”. En ella “se considerarán los valores máximos de carga como referencia para una manipulación manual en condiciones adecuadas de seguridad y salud, así como los factores correctores en función de las características individuales, de la carga y de la forma y frecuencia de su manipulación manual”.

En dicha guía se contempla, que se entiende como carga “cualquier objeto susceptible de ser movido, incluyendo personas y animales así como los materiales que se manipulen por medios mecánicos pero que requieran aún del esfuerzo humano para moverlos o colocarlos en su posición definitiva”

-“cuando se emplee a jóvenes trabajadores en el transporte manual de cargas, el peso máximo de esta carga tiene que ser considerablemente inferior al que se admite para los trabajadores adultos de sexo masculino”.

Los trabajadores jóvenes menores de 18 años, también son objeto de protección por el Convenio nº 184, destinado a proteger la seguridad y salud de los trabajadores en la agricultura, según el cual se prohíbe el empleo en la agricultura de trabajadores menores de 18 años, en aquellos trabajos que pudieran dañar su seguridad y salud⁴⁷. Se establece una excepción para aquellos trabajadores de 16 años, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y con autorización de la autoridad competente, siempre y cuando “se imparta una formación adecuada y se protejan plenamente la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes”.

Por su parte, la Recomendación nº 31 formulada por la OIT con objeto de prevenir la protección de los trabajadores contra los accidentes de trabajo, establece en su art. 8 la necesidad de llevar a cabo medidas que impliquen activamente la mejora de la salud de los trabajadores, y entre ellas, destaca la importancia “explicar a los nuevos trabajadores, y sobre todo a los jóvenes, los posibles peligros de su trabajo así como de las máquinas e instalaciones relacionadas con el desempeño del mismo”⁴⁸. De hecho, según la ley de prevención de riesgos laborales constituye una infracción grave según art. 46.16.b) “el incumplimiento de la normativa en de prevención de riesgos laborales, siempre éste suponga un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de (entre otras); diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquina y equipos”⁴⁹.

RUIZ RUIZ, L., “Manipulación manual de cargas; Guía Técnica del INSHT; Centro Nacional de Nuevas Tecnologías, INSHT”; Consulta de la web; 15 de Diciembre.

“En la misma se establece también que el peso máximo que se recomienda no sobrepasar (en condiciones ideales de manipulación) es de 25 kg. No obstante, si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg”.

“Para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas, Real Decreto 487/1997, de 14 de abril; INSHT; edición 2003. Este Real Decreto transpone a nuestro ordenamiento interno; la Directiva 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, en la que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañan riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores

⁴⁶Convenio 127 OIT, relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador. Art. 7.1. y 7.2 Adoptado en Ginebra, 51ª reunión CIT el 28 de junio 1967, estatus: instrumento pendiente de revisión (convenios técnicos), entrada en vigor 10 marzo 1970. Ratificado el 6 de marzo de 1969 (BOE de 15 de octubre de 1970).

⁴⁷Convenio 184 relativo a la seguridad y salud en la Agricultura, Art. 16.1. y 16.3 pág. 6. Adopción: Ginebra, 89ª reunión CIT (21 junio 2001), Estatus: instrumento actualizado (convenios técnicos), entre en vigor: 20 septiembre de 2003. No ratificado por España.

⁴⁸Recomendación nº 31 de la OIT, sobre la prevención de los accidentes de trabajo, Adopción en Ginebra: 12ª reunión CIT, (21 Junio 1929), estatus: instrumento en situación provisoria.

⁴⁹Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 46.16.b); pág. 32607; BOE nº 269, viernes 10 noviembre 1995. Como consecuencia de dicha ley se entiende como “equipo de trabajo” (art. 4, 6º), “cualquier maquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo”; Pag.

Estos peligros no solo están presentes en las máquinas e instalaciones sino que también se hacen visibles, en el uso de productos químicos y tóxicos. Un ejemplo de ello, se hace visible en el art. 11 Convenio nº 136 de la OIT que tiene por objeto la protección de los trabajadores expuestos a los riesgos de intoxicación por el uso del benceno. Éste prohíbe emplear a los menores de 18 años en aquellos trabajos que impliquen la exposición de los mismos al benceno o productos que contengan dicha sustancia. Establece además una excepción cuando se trate de jóvenes: que dispongan de formación profesional “impartida bajo la vigilancia médica y técnica adecuada”⁵⁰.

La importación de explicar a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos en el desempeño de sus funciones, queda reflejada también en la recomendación nº 125 de la OIT en su art. 4 relativa, a la condiciones de empleo que deben adoptarse en aquellos trabajos subterráneos en las minas en las que se empleen menores. En la misma se expone que el empleador está obligado a informar a los jóvenes cuando lleven a cabo una tarea subterránea determinada sobre “los riesgos de accidentes y de los peligros para la salud inherentes a dicho trabajo, así como sobre las medidas y el equipo de protección con que cuentan, reglamentos de seguridad que deben conocer y los medios para prestar auxilios de que disponen”⁵¹. Añade que esta obligación debe prestarse de manera periódica y repetitiva.

Además a continuación la anterior recomendación, establece la obligación por parte de los funcionarios encargados de la seguridad, de los delegados de seguridad, los comités de Seguridad e Higiene y demás organismos internos de la empresa cuya función de la seguridad y salud laboral de los trabajadores así como del servicio de inspección nacional, de adoptar las medidas necesarias para proteger “la vida y la salud de los menores empleados o que trabajan en la parte subterránea de las minas”.

Los trabajadores son un colectivo de alto riesgo, tal y como reconoce la recomendación nº 197 de la OIT en su art. 3, y por tanto con miras a “prevenir las muertes, lesiones y enfermedades ocasionadas por el trabajo”⁵², establece la necesidad

32593. Dicha definición concuerda, con la aportada para el RD 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo en su art. 2.a) “Se entenderá por equipo de trabajo a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo” (BOE nº 188 07/08/1997). Dicho RD, transpone la directiva 89/655/CEE, de 30 de noviembre de 1989 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.

⁵⁰Convenio nº 136 de la OIT relativo, a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, Adopción: Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971), Entrada en vigor: 27 julio 1973, Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos). Ratificado el 31 de marzo de 1973 (BOE de 5 de febrero de 1975).

⁵¹Recomendación 125 de la OIT, art. 4 y 5 sobre las condiciones de empleo de los menores para el trabajo subterráneo en las minas. Adopción: Ginebra, 49ª reunión CIT (23 junio 1965). Estatus: Instrumento actualizado.

⁵²Recomendación nº 197 OIT, Art. 3 y 5 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006), estatus: instrumento actualizado.

de que los sistemas nacionales, establezcan las medidas adecuadas para proteger a este colectivo, así como a otros miembros pertenecientes a la llamada economía informal como son los trabajadores migrantes.

Para ello fija un marco promocional adecuado para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, y recomienda a los estados miembros la adopción de determinadas medidas como son: (tal y como se recoge en el art. 5 de la presente recomendación):

-“concienciar a la población de la seguridad y salud en el trabajo mediante campañas nacionales vinculadas a iniciativas en el lugar de trabajo y a iniciativas internacionales

-promover el establecimiento de mecanismos que permitan la formación y educación en materia de seguridad y salud laboral no solo a los trabajadores, sino también a sus “supervisores, representantes y funcionarios encargados de la seguridad y salud.

-introducir conceptos de seguridad y salud en el trabajo así como competencias en dicha materia, en los programas de educación y de formación profesional.

-facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.

-informar y asesorar a los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones sobre dicha materia así como fomentar la cooperación entre todos ellos con miras a eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos relacionados con el trabajo.

-promover la adopción de políticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo así como constituir comités mixtos de seguridad y salud, nombrar representantes en materia de seguridad y salud”.

-abordar las limitaciones de las microempresas, las PYMES, y los contratistas en relación a la aplicación de las políticas y reglamentación sobre la seguridad y salud en el trabajo”.

Se destaca también en la recomendación nº 198 de la OIT en la cual se establece la necesidad por parte de los estados miembros de adoptar una política nacional “encaminada a examinar, clarificar y adaptar la legislación, para garantizar la protección efectiva de los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo”⁵³ cumpliendo así con el deber reconocido en la ley de prevención de riesgos laborales (art. 5.1) según el cual se llevará a cabo una política en materia de prevención que tendrá como objeto “la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo”⁵⁴. Dicha recomendación, reconoce también en su art. 5, la necesidad de que

⁵³Recomendación nº 198 OIT, art. 1 y 5 relativa, a la relación de trabajo, 2006, Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio de 2006), estatus: instrumento actualizado.

⁵⁴Art. 5.1; Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; pág. 32593; BOE nº 269; Viernes 10 Noviembre de 1995.

los estados miembros velen por que se cumpla esta protección, sobre todo, en aquellos trabajadores “especialmente afectados por la incertidumbre ante la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a los trabajadores más vulnerables”; entre ellos los trabajadores jóvenes.

3.2 ámbito comunitario

Aunque existe una directiva específica para jóvenes, es necesario recordar que existe una directiva que conocemos como directiva “marco”, a través de la cual se sientan las directrices generales, aplicables a todos los estados miembros y que es objeto de transposición a través de leyes internas que cada Estado Miembro adopta según lo dispuesto en la propia directiva. Nos referimos a la Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Ésta tiene por objeto la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud.

Para ello establece un marco general, donde se incluyen “principios relativos a la prevención de riesgos profesionales y la protección de la seguridad y salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios”⁵⁵.

Sin embargo existe una norma fundamental y específica, que es la directiva 94/33/CE del Consejo de 22 Junio de 1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, según la cual en su exposición de motivos, se establece la necesidad de que los empresarios:

- “Garanticen a los jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad
- Apliquen las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los jóvenes sobre la base de una evaluación⁵⁶ de riesgos existentes para los jóvenes en relación con su trabajo”⁵⁷.

⁵⁵Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

⁵⁶Existen dos conceptos de evaluación de riesgos según nos relata Fernández Perdido F. en su manual “la evaluación de los riesgos laborales”; “1. Un concepto amplio de la evaluación, coincidente con la definición recogida en el art. 3 RSP según el cual la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse; 2. Un concepto más restringido, que se identificaría con las fases u operaciones que enumera el 5 RSP, según el cual la evaluación de riesgos sería el resultado de la valoración o estimación conjunta de la probabilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo y de la gravedad de dicho daño. Esta valoración sería evidentemente posterior y fruto de la información previamente obtenida, y constituiría el antecedente necesario de la acción preventiva a desarrollar por el empresario”;

FERNÁNDEZ PERDIDO, F., (Octubre 1999), Capit.II: “Concepto y naturaleza”; “La evaluación de los riesgos laborales (Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales)”;

La ley-actualidad, 1ª edición; pág. 7.

Así se establece en el art. 6, que en relación a las obligaciones de los empresarios, dicha evaluación deberá llevarse a cabo, “antes de que los jóvenes se incorporen al trabajo, y siempre que se modifiquen de manera importante las condiciones laborales” y deberá centrarse:

- “Los equipos y el acondicionamiento del lugar de trabajo y del puesto de trabajo
- La naturaleza, el grado y duración de la exposición a agentes físicos, biológicos y químicos.
- El acondicionamiento, elección y utilización de los equipos de trabajo, en particular de agentes, máquinas, aparatos e instrumentos, así como de su manipulación.
- El acondicionamiento de los métodos de trabajo y del desarrollo del trabajo y su interacción (organización del trabajo)
- El estado de la formación y de la información de los jóvenes”.

Una vez realizada dicha evaluación, si se observa un riesgo para “la seguridad, la salud física o mental o el desarrollo de los jóvenes, deberá llevarse a cabo, con regularidad una evaluación y vigilancia de la salud de los jóvenes, gratuitas y adecuadas”.

En su art. 7 la presente directiva establece la necesidad de que los Estados Miembros protejan a los jóvenes “contra los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo derivados de la falta de experiencia, de la inconsciencia ante los riesgos existentes o virtuales o del desarrollo todavía incompleto de los jóvenes”. En consecuencia, prohibirán el empleo de los jóvenes en trabajos:

- “que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas;
- 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;
- que impliquen una exposición nociva a radiaciones;

RSP-Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención; BOE nº 27 31/01/1997.

⁵⁷Directiva 94/33/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (DO L 216 de 20.8.1994, p. 12); Exposición de motivos, pág. 3; y arts. 6 y 7; pp. 6-7. Dicha directiva tiene por objeto, conforme al art. 1: “prohibir el trabajo de los niños, velando porque la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no sea inferior a la edad en la cual cesa la obligación de escolaridad a tiempo completo impuesta por la legislación nacional, en todo caso, a 15 años”, así también compromete a los Estados Miembros a velar “porque el trabajo de los adolescentes esté estrictamente regulado y protegido en las condiciones previstas por la misma, así como por la protección de los jóvenes contra la explotación económica y contra todo trabajo que pueda perjudicar su seguridad, su salud o su desarrollo físico, psicológico, moral o social o poner en peligro su educación”. Por su parte, se establece la obligación de los empresarios de garantizar “a los jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad”.

- que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia respecto de la seguridad o por su falta de experiencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos; o
- que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos, o a causa de vibraciones”.

Antes de finalizar este apartado es necesario, establecer una aclaración, y es que la Directiva entiende como trabajador joven en virtud del art. 2.1 “a toda persona menor de 18 años que tenga una relación o un contrato de trabajo definido en la legislación vigente en un Estado miembro o regulado por la legislación vigente en un Estado miembro”.

3.3 ámbito nacional

Dado que estamos hablando de nuestro ámbito normativo interno, y siguiendo la jerarquía normativa existente, es necesario comenzar con nuestra Carta Magna. Y es que tal y como establece la Constitución Española, en su art. 40.2, “los poderes públicos, habrán de mirar por todos los trabajadores y garantizar que las políticas que se lleven a cabo, velen por la seguridad e higiene en el trabajo”⁵⁸. Esto constituye nuestra base, pues es a partir de aquí donde se proclama la necesidad de que se vea la prevención de riesgos laborales como algo fundamental y que los poderes públicos velen porque sus la misma sea un eje fundamental en sus actuaciones.

También se hace necesario citar el art. 15 CE, pues en el mismo se reconoce que tiene toda persona a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”. Este artículo “genera a favor de la persona trabajadora la disposición de verdaderos derechos subjetivos que, cuando se lesionan por causa de alguno de los componentes de las condiciones de trabajo, sobre todo si se materializan en un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, le facultan para solicitar de los órganos jurisdiccionales ordinarios y administrativos competentes a que el empleador repare los daños ocasionados y de manera indirecta, a que adopte la aplicación de medidas dirigidas a eliminar los riesgos que provocaron el daño”⁵⁹

Dentro de nuestra legislación interna, encontramos determinados preceptos legales, que aluden a los jóvenes. Así destacar el art. 6 del Real Decreto Legislativo

⁵⁸BOE, Gaceta de Madrid, Año CCCXVIII, Viernes 29 de diciembre de 1978 Núm., 311.1; Constitución Española, art. 40.2 “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”, pág. 29320.

⁵⁹BLASCO MAYOR, A., (1998); Cap. 4 “Fuentes Normativas”; “Concepto, fuentes y alcance del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo”; Gobierno de Cantabria, Consejería de industria, turismo y comunicaciones; Imprime Gráficas Baratey, Santander, pp. 22-23.

1/1995, de 24 marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según el cual se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años, en “trabajos nocturnos ni en aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional”⁶⁰.

A continuación señala que los menores de 16 años podrán ser autorizados para prestar sus servicios en espectáculos públicos de manera excepcional por la autoridad laboral, siempre “que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana”.

Destacar también la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece determinadas protecciones específicas para dicho colectivo, pero en particular, en relación a los menores.

En consecuencia, el art. 27 de la ley 31/1995 establece que, “antes de la incorporación al trabajo de los jóvenes menores de 18 años y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de 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 riesgos específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores”⁶¹.

Esta evaluación tendrá que tener 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”

⁶⁰Art. 6; Real Decreto Legislativo de 24 marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nº 75, Miércoles 29 marzo 1995; pp. 9657-9658.

⁶¹Art. 27; Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; BOE nº 269; Viernes 10 Noviembre de 1995. Página 32599-32600. Dicha ley tiene por objeto en virtud del art. 2; “promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”. A tales efectos, establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva. Para el cumplimiento de dichos fines, se regulan las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

NOTA: Dicha ley surge como consecuencia de la transposición de la Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo a nuestro ordenamiento interno.

En consecuencia, el empresario habrá de informar a dichos jóvenes y a sus padres o tutores de los “posibles riesgos y de todas las medidas que se hayan adoptado para la protección de su seguridad y salud”⁶².

Como vemos la ley establece estas disposiciones, contemplando únicamente a los trabajadores menores de 18 años, sin embargo, se nos hace necesario encuadrar un mayor intervalo de edad. Pues bien, como diremos en líneas sucesorias, uno de las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores jóvenes, es la temporalidad o eventualidad, por tanto desde este enfoque podremos encontrar más alusión al resto de trabajadores jóvenes que hemos seleccionado, así como a las medidas que se han propuesto para combatir no solo esta eventualidad sino otros factores.

4. FACTORES DE RIESGO

A continuación se llevará a cabo una evaluación⁶³ sobre los factores de riesgo⁶⁴ más presentes en estos colectivos así como de las medidas que desde diversas estrategias e instituciones se promueven para hacer frente a dicha situación.

⁶²Véase: Tribunal Superior de Justicia de Cataluña; STS nº 2401/2008, de 14 marzo (AS 2008\1244), en la cual dicho Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada, en relación al recargo de prestaciones interpuesto como consecuencia de la omisión de las medidas de seguridad. En ella se alega una infracción del art. 27 de la ley 31/1995; pues se emplea a un menor para llevar a cabo “*actividades prohibidas a menores, y empleando herramientas asimismo prohibidas, salvo absoluta seguridad, que no parece estar asegurada en tal grado a día de hoy, sin supervisión del tutor o superior, o en este caso quien ocupaba ambos papeles en el contrato formativo suscrito entre las partes, el empleador, cuando el tiempo de trabajo en la empresa era sólo de un mes, ni con la previa instrucción que tal manejo requería en cuanto a la información sobre peligros, riesgos y medidas de seguridad del puesto de trabajo, y por supuesto con la necesaria adaptación del puesto, previa su evaluación específica, que ordena el art. 27 LPRL*”.

En la misma, se recoge que las medidas recogidas por dicho artículo tienen como objetivo proteger la salud de los menores, evitando la exposición de los mismos a “*ciertos riesgos del trabajo en el momento de su contratación, prohibiendo su contratación cuando, de la evaluación de los riesgos existentes en la empresa, se recoja que existe una especial peligrosidad en su desempeño por menores*”. En conclusión se pretende evitar el acceso del menor a trabajos que supongan un riesgos especial para su salud debido a “su falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y un tercer factor, relativo a su propia constitución física o desarrollo personal; su desarrollo todavía incompleto”.

⁶³Véase, art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Artículo 16 en relación a la adopción del Plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva;

- “*La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan*”.
- “*Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva:*
 - El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección

4.1 Informalidad y precariedad laboral

Los trabajadores jóvenes podemos definirlos como un colectivo en situación de riesgo, tanto por su inserción laboral como por su seguridad laboral una vez que entran en el mercado de trabajo. Tal y como se recoge en el Informe V (1), llevado a la cabo por la OIT en Ginebra, titulado “La transición de la economía informal a la economía formal” sobre la necesidad de formalizar todas las actividades de economía informal y garantizar los derechos de todas las categorías de trabajadores⁶⁵, en el cual se expone que “los jóvenes son especialmente vulnerables a los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal”.

Destacar el informe de la OIT relativo a las “tendencias mundiales del empleo juvenil 2013”⁶⁶, en cual se hace mención a diversos puntos relacionados con la informalidad a la que se ven expuesta los jóvenes en el mercado laboral. En el mismo se hace referencia a la “a la mala calidad” del trabajo de los mismos, cada vez más ocupados en empleos a tiempo parcial o temporales, o como denominan los expertos en el informe de la OIT, publicado recientemente, contratado “en formas atípicas de empleo, que se traducen en una dificultad para los mismos para afiliarse a sindicatos, así como para mejorar sus condiciones de trabajo y empleo”⁶⁷.

El informe permite conocer la realidad compleja a la que se enfrenta éste colectivo puesto que los jóvenes siguen “padeciendo de puestos de trabajo poco decentes, de mala calidad, bajos salarios, y exposición a riesgos o lesiones en el

de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos”.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE nº 298 13/12/2003.

⁶⁴Entendiendo por “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 valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca daño y la severidad del mismo”; CORUÑA DE LA TORRE, A., ESPEJO GORDO, A., FLORES HERNÁNDEZ, F., Y GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J.L (Febrero 2002); Capítulo I: “Consideraciones Generales: Definiciones”; “Investigación de accidentes, Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales, Gestión de la prevención, Editorial: La Ley-Actualidad, 1ª edición, pág. 2.

⁶⁵Entendiendo por economía informal: todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que en la legislación o en la práctica están insuficientemente cubiertos por sistemas formales o no lo están en absoluto. En ningún caso abarca actividades económicas ilícitas”; Conferencia Internacional del Trabajo 104.ª Reunión, 2015, Ginebra. “La transición de la economía informal a la economía formal”. Informe V (1). Recuperado el día 5/3/2015.

⁶⁶“Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro” (Ginebra, 2013); Oficina Internacional del Trabajo, pág. 3 (primer párrafo) y pág. 5.

⁶⁷“Las formas atípicas de empleo; Informe para la discusión en la reunión de los expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra 19 febrero de 2015)”, Departamento de Condiciones de trabajo e igualdad, pág. 36; Recopilado el día 5/03/2015.

trabajo”⁶⁸. Esto último queda reiterado en el informe que tiene lugar con ocasión de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, en relación a la puesta en marcha de diversas políticas que favorezcan la protección social de los jóvenes así como empleabilidad⁶⁹.

Esta precariedad laboral ha sido objeto de reforma desde la Unión Europea, tal y como se expone en el informe anteriormente mencionado, y es que en Febrero del año 2013 el Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea, acordó que se llevarían a cabo medidas para garantizar a los jóvenes “empleo de buena calidad”⁷⁰.

Un ejemplo de esta inseguridad, queda reflejada en el Informe expuesto por la OIT, denominado “la crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción”, según el cual “existen muchos jóvenes atrapados en puestos de trabajo inseguros y de escasa productividad”⁷¹. En consecuencia, ello conlleva la necesidad de tener en cuenta al colectivo joven y sus necesidades, ya que esto puede generar “efectos perjudiciales y duraderos en los jóvenes”.

En consecuencia se plantea en el mismo, que uno de los caminos a seguir para lograr esa transición de los jóvenes a empleos seguros y decentes es “la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y la formación al respecto de los trabajadores jóvenes, incluida la formación inicial y previa al empleo”.

Y esto debe ser así, pues tal y como se recoge en el informe elaborado por la OIT, sobre la promoción de la seguridad y salud en una economía verde, publicado con motivo del día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo (28 abril de 2012), “todo trabajo debe cumplir con este principio de promoción de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, pues ello es un indicador determinante para pasar a considerar ese trabajo como decente”⁷².

⁶⁸Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro (Ginebra: OIT, 2013); Oficina Internacional del Trabajo, Pág. 74. Recopilado el día 5/3/2015.

⁶⁹“La Crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción”, Resolución y conclusiones de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, Ginebra 2012”, pág. 13, en relación apartado “Derechos de los Jóvenes (los jóvenes siguen sufriendo los déficit de trabajo decente, en términos de baja condición laboral y riesgo de enfermedades y accidentes laborales)”.

⁷⁰Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro (Ginebra: OIT, 2013), Oficina Internacional del Trabajo, pág. 71.

⁷¹“La Crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción”, Resolución y conclusiones de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, Ginebra 2012”, pp. 1, y 14.

⁷²“Promover la seguridad y la salud en una economía verde” (28 abril 2012), Oficina Internacional del Trabajo, con el apoyo de la Asociación Internacional de la Seguridad Social, Motivo del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo; pág. 1. Recopilado el día 8/3/2015.

Se plante entonces un nuevo concepto “economía verde”. El programa PNUMA (programa de las Naciones Unidas de Medio Ambiente) considera que una economía verde es aquella que debe mejorar el bienestar del ser humano y la equidad social, a la vez que reduzca significativamente los riesgos ambientales y la escasez ecológica. Por tanto la economía verde sería aquella que tiene bajas emisiones de carbono, utiliza los recursos de forma eficiente y es socialmente incluyente. En una economía verde, el

Para ello se pide, el respaldo de la OIT, en todas aquellas acciones que emprendan los gobiernos y los interlocutores sociales, “en los planos regional, nacional y mundial”⁷³ para promover el trabajo decente. Necesaria es también la colaboración de los sindicatos, que como bien se reconoce a través de la OIT, trabajan con el gobierno y los empleadores para crear empleos de calidad bajo unas buenas condiciones de trabajo”⁷⁴.

Además se ha de añadir que esta preocupación por ofrecer a los trabajadores jóvenes unas condiciones decentes de trabajo, es objeto de preocupación por los gobiernos desde hace tiempo, como en palabras textuales lo dejaban claro los Jefes de Estado y de los Gobiernos con motivo de la celebración de la Cumbre Nacional de las Naciones Unidas en el año 2005, “apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en particular, las mujeres y jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo”⁷⁵.

Desde la UE, también se recoge esta necesidad de ofrecer trabajo de calidad, mediante el fomento “de la identificación y el intercambio de buenas prácticas sobre el modo de mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo prestando especial

aumento de los ingresos y la creación de empleo deben derivarse de inversiones públicas y privadas destinadas a reducir las emisiones de carbono y la contaminación, promover la eficiencia energética así como en el uso de los recursos y a evitar la pérdida de diversidad biológica y de servicios de los ecosistemas. Tiene tres ámbitos: ambiental, social y empleo”.

“Economía verde y cooperativismo: nuevas oportunidades de negocio, proyecto que lleva a cabo la Dirección General de Economía Social de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, que se enmarca dentro de la Medida “Fomento de la Innovación y Competitividad Empresarial”, regulada en la Orden de 29 de Junio de 2009, que establece las bases reguladoras del Programa de Apoyo a la Innovación y Desarrollo de la Economía Social, Expediente FO/032/2013.

Muy próximo a este concepto existe otro “empleos verdes”, que es necesario diferenciar pues ambos términos no son lo mismo; Según el PNUMA, se entiende por empleos verdes “aquellos que reducen el impacto ambiental de empresas y sectores económicos hasta alcanzar niveles sostenibles; son empleos que ayudan a reducir el consumo de energía, materias primas y agua mediante estrategias de eficiencia, a descarbonizar la economía y a reducir las emisiones de gases efecto invernadero, a disminuir o evitar por completo todas las formas de desechos y de contaminación, y a proteger y restablecer los ecosistemas y la biodiversidad”.

RIBERA, T., Secretaria de Estado de cambio climático; “Informe empleo verde en una economía sostenible”, Preámbulo, pág. 5., 2010. Recopilado el día 8/3/2015.

⁷³“La Crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción”, Resolución y conclusiones de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, pág. 14, Ginebra 2012. Recopilado el día 8/3/2015.

⁷⁴“Decent work: A common goal of youth and trade unions”. International Labour Office”, Geneva, pág. 5; Recopilado el día 8/3/2015.

⁷⁵“Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” (2008) adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión Ginebra 10 Junio de 2008, pág. 2; Recopilado el día 10/3/2015.

atención a determinadas categorías de trabajadores como son los jóvenes sin experiencia (incluidos los empleados con arreglo a diversos tipos de contratos temporales”⁷⁶).

Y es que tal y como se recoge en el informe elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo⁷⁷ del año 2012, sobre la seguridad y salud laboral en España, “ocho de cada diez trabajadores jóvenes tienen problemas de salud, entre ellos destacan: problemas musculoesqueléticos (dolor de espalda, cuello, o extremidades superiores o inferiores), cansancio o agotamiento, y estrés, ansiedad o nerviosismo”⁷⁸.

En el mismo informe se recoge que los trabajadores sufrieron un índice de accidente mayor que el resto de trabajadores, y que por ello es necesario prestar especial atención a este colectivo, pues como hemos dicho anteriormente es un colectivo vulnerable. Por ello se reclama cada vez más la puesta en prácticas de políticas preventivas que tengan en cuenta “entre otros condicionantes la edad, y debilidad de ciertos colectivos, a la hora de evaluar, planificar e intervenir sobre las condiciones de trabajo”⁷⁹.

Interesante aportación nos la ofrece el informe publicado por la Revista Estudios de Juventud en diciembre 2009 relativo a los “Riesgos laborales y los jóvenes, según el análisis llevado a cabo desde la Universidad Complutense de Madrid y en el que se realiza un evolución sobre su tratamiento por la prensa informativa española”, en el que se hace mención a esa vulnerabilidad de la que hablamos, pues debido a la misma junto con su inexperiencia “los jóvenes están más expuestos a muchos riesgos, y que ahora recordamos, como son: el ruido, trastornos músculo-esqueléticos, manejo de sustancias peligrosas; trabajos de fuerte demanda física, malas posturas y trabajos repetitivos; resbalones y traspies; equipos peligrosos, exposición a sustancias químicas, radiaciones,

⁷⁶Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 (6/6/2014); Bruselas; COM (2014) 332 final, pág. 12.

⁷⁷El INSHT, “es creado por el RDL 36/1978, de 16 de noviembre, y cuyo régimen jurídico viene contemplando en el RD 577/1982, se define como órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y el apoyo a la mejora de las mismas; es un ente de la Administración estatal adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia”; DE VICENTE PACHÉS, F., (2009); Capítulo 3 “Administración Pública y Política Preventiva”; “Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales”; Editorial: Bomarzo, Primera edición; pág. 99.

⁷⁸“Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2012” Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Resumen Ejecutivo, Madrid, pág. 13. Resumen ejecutivo, octubre 2013.

⁷⁹ALMODÓVAR MOLINA, A., GALIANA BLANCO, L., GÓMEZ-CANO ALFARO, M., MUÑOZ NIETO SANDOVAL, M. “Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2012”; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Madrid, pág. 27; 1.1 “trabajadores mayores: condiciones de trabajo y empleo”, octubre 2013.

calor o frío extremos; actos violentos por parte del público; abandono por estrés o mobbing laboral”⁸⁰.

La UE fija en su Estrategia en materia de Salud y Seguridad en el trabajo para el periodo 2014-2020, entre sus objetivos estratégicos la necesidad de mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes. Debido a la innovación tecnológica la organización del trabajo ha cambiado, pues debido a esa conexión instantánea que ofrece, los trabajos pasan a volverse más flexibles, e interactivos.

Esto ha dado lugar a “nuevas disposiciones contractuales, nuevos patrones atípico, y aumento de rotación del personal, debido al acortamiento de las tareas, especialmente en el caso de los trabajadores jóvenes”⁸¹. Esto genera riesgos profesionales, entre ellos los que ya adelantamos en el párrafo anterior: estrés, ansiedad.

4.2 Trabajo en horarios a turnos o nocturno

Las condiciones en materia de seguridad y salud de los jóvenes es un campo de estudio muy relevante para diversas organizaciones como por ejemplo el Instituto de Juventud español. En su informe sobre las “condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes españoles” se vuelve a resaltar esa vulnerabilidad de la que hemos hablado anteriormente, pues en él se recoge que éste colectivo presenta características muy específicas como: “nivel bajo de satisfacción en el puesto de trabajo, mayor nivel de precariedad contractual, menores salarios, así como el hecho de que un gran porcentaje relativamente alto de trabajadores jóvenes desarrollan su actividad laboral en horarios a turnos o en horario nocturno”⁸².

Y esto no puede obviarse pues este tipo de trabajo conlleva para quien lo realiza alteraciones en su salud⁸³, derivadas del “cambio de sus ritmos biológicos pues

⁸⁰LINARES RODRÍGUEZ, V., “Riesgos laborales y jóvenes: Análisis del tratamiento informativo en la prensa española”; Revista nº 79, de estudios de juventud, Universidad Complutense de Madrid; pág. 161, diciembre 2007.

⁸¹“Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020”; 6/6/2014; Bruselas; COM (2014) 332 final, pág. 7.

⁸²“Condiciones de seguridad y salud laboral en el trabajo de los jóvenes españoles”, Publicado por Instituto de la Juventud, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recopilado el día 15/3/20125.

⁸³Vease: *Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, STS nº 468/2001 de 31 mayo (AS 2001\4273)*; en relación a la desestimación del Tribunal del recurso de suplicación interpuesto por el Servicio Canario de Salud, ante la demanda formulada por trabajador, en la cual se condena al mismo a asignar al trabajador un puesto adaptado a sus condiciones de salud. En él se lleva a cabo una apreciación importante, citándose literalmente que “*el trabajo nocturno, el trabajo a turnos y el trabajo según un cierto ritmo constituyen riesgos para la salud de los trabajadores, susceptibles de dar lugar a enfermedades de etiología profesional que, por tanto, ha de ser objeto de la correspondiente atención preventiva a cargo de la empresa, previa identificación y valoración del riesgo, para poner las medidas necesarias para prevenir su materialización.* El artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores, obliga al

normalmente el hombre está programado biológicamente para la fase de actividad diurna y la fase de descanso nocturno; además provoca alteraciones del sueño, posible padecimiento de fatiga crónica así como estrés, envejecimiento prematuro, trastornos digestivos derivados de la ingesta de bebidas estimulantes o alimentos fríos o demás alimentos que pueden facilitarse a través de las máquinas que es el único servicio que se suele mantener en horas nocturnas, y no podemos olvidarnos tampoco de las consecuencias que el propio horario genera en la vida social (pues de alguna manera coarta la posibilidad de poder acudir a eventos culturales o cursos que se impartan de día) familiar (surge la necesidad de la familia de acomodarse a los horarios del trabajador o viceversa, suponiendo un esfuerzo añadido) y profesional de los trabajadores (errores debido a que a ciertas horas la capacidad de atender y tomar decisiones es menor, así como problemas para actuar con rapidez)⁸⁴.

Un ejemplo de la incidencia de los jóvenes en el empleo de trabajo nocturno, y trabajo a turnos, nos la ofrece la encuesta nacional de condiciones de trabajo realizada por el INSHT en el año 2003. En éste podemos observar como la mayoría de los jóvenes entre 18-24 años, prestan sus servicios en jornada nocturna y turnos rotatorios, con relación al resto de grupo de edades⁸⁵.

Cuadro 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.España

empleador a realizar a los trabajadores nocturnos una evaluación de su salud y que los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos". Ahora bien se trata de un riesgo de carácter general, que afecta a todos los trabajadores expuestos al mismo por tanto "la solución legal obliga a la empresa a corregir tales deficiencias, sin que pueda solucionarse el problema con el mero alejamiento del puesto de quienes en un determinado momento causaren baja médica por materializarse el riesgo, puesto que otros en su lugar seguirían sufriendo el mismo riesgo sin corrección alguna.....por tanto, ello debería llevar a la empresa a implementar medidas correctoras para todos los trabajadores afectados por el riesgo".

⁸⁴ODRIOZOLA LANDERAS, A., (2008); Parte II, Capítulo II "Incidencia del trabajo nocturno a turnos en la salud de quien lo realiza"; "La protección de la salud del trabajador nocturno a turnos"; Editorial: Argitalpen Zerbitzua; Universidad del País Vasco; pp. 149-163.

⁸⁵SEGADO SÁNCHEZ-CABEZUDO, S., (Becaria UNED); LÓPEZ PELÁEZ, A., (Profesor Titular de Sociología, UNED) "Condiciones de trabajo y estilos de vida de los jóvenes españoles: ¿cómo afrontar los riesgos derivados del trabajo a turnos y en horario nocturno?"; Revista nº 79 de estudios de juventud, pp. 93 y 101; Diciembre 2007.

Asimismo, el informe (INSHT, 2003) establece en sus conclusiones que el trabajo a turnos y en horario nocturno presenta riesgos específicos que cuando es llevado a cabo por trabajadores jóvenes comporta la necesidad de analizar “las consecuencias peligrosas para su salud que se derivan del mismo, 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”. Para ello se propone:

- “formación en materia de 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”
- “además en dicha formación se habrá de tener en cuenta otros factores como periodos de descanso, formación en el empresa y salario, para mejorar las condiciones objetivas en que los trabajadores jóvenes desempeñan su actividad laboral”.

Todo ello con un fin último que es el de “la puesta en práctica de medidas de formación, de prevención, y de 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”.

4.3 Temporalidad y eventualidad

La eventualidad es otro de los factores a tener en cuenta en este colectivo, pues se ha comprobado que es uno de los factores que ha hecho aumentar la accidentalidad de los trabajadores jóvenes⁸⁶, como muestra un estudio realizado por UGT, en el año

⁸⁶Vease: *Juzgado* de lo Social nº 4 de Sevilla; STS nº 253/2001 de 31 julio (AS 2001\3830), en la cual se estima la demanda formulada por la parte actora contra la empresa demandada en relación a la falta de formación en materia de PRL, bajo una la modalidad contractual eventual, como consecuencia de un aumento de la producción. En ella se recoge *la infracción acometida por la empresa demandada del deber de la misma de informar al trabajador sobre los riesgos existentes con ocasión de la actividad que desempeñaba*, pues tal y como se expresa en el tenor literario de la citada sentencia “*la evaluación de riesgo del puesto de trabajo, conducción de vehículos, no se le informó al trabajador ni se le formó de las medidas de protección y prevención frente a esos riesgos, es decir, al trabajador fallecido, la empresa demandada no le dio formación alguna sobre las características del puesto de trabajo de conductor, por carretera, ni sobre los riesgos del mismo*”.

Interesante apreciación se desprende del texto, pues en la misma se hace alusión a esa particularidad precariedad a la que están sometidos, pues literalmente se recoge “el trabajador fallecido trabajaba bajo la modalidad contractual temporal, de los que comúnmente se denominan contratos basuras, y no es preciso ser sociólogo del trabajo para conocer que existe una estrecha relación entre precariedad en el empleo y siniestralidad laboral, es decir, que los trabajadores temporales están sometidos, por distintos motivos, a mayores riesgos de accidente de trabajo”. Finalmente se recoge la incipiente necesidad de cumplir las obligaciones empresariales informativas y formativas en concordancia con los arts. 18 y 19, de la LPRL; en tanto que “su carencia es considerada factor esencial en el origen de los riesgos”.

✓ Art. 18: “el empresario adoptara las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con: al los riesgos, para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función así como las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a esos riesgos.....”.

2007, según el cual si se observa la tendencia en España del índice de accidentalidad durante los años 1996 a 2004, se observa como su situación ha empeorado mientras que las reformas que han flexibilizado el mercado laboral, y por tanto favorecen esa eventualidad han progresado, afianzándose aun más.

Este estudio se recoge en el documento publicado por Vogel L. "Trabajo y Salud en la generación precaria", en el cual se lleva a cabo un estudio sobre la razón de que los trabajadores jóvenes estén por encima de la media en lo que respecta a los riesgos a los que están expuestos en su trabajo. En relación a esa eventualidad, hemos extraído este cuadro, en el que se observa como la tasa de los trabajadores que han sufrido un accidente laboral por cada 1000 trabajadores ha aumentado en el tramo de los jóvenes menores de 25 años del año 1996 al año 2004⁸⁷.

Cuadro 2: Tasa de accidentes laborales por 1000 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: Datos de UGT, Doc. "Trabajo y salud en la generación precaria", 2007. España

Este cuadro también nos permite ver un desajuste muy particular (apreciación también recogida en el presente informe), y es que si observamos es mayor el índice de accidentalidad en los trabajadores de entre 16 y 19 años, al resto.

Esto nos deja ver la distorsión de realidad que existe entre la efectiva aplicación de la normativa, pues como hemos observado en nuestro marco normativo, existe mucha legislación de la Unión Europea que establece una protección especial para los trabajadores menores de 18 años (alguna normativa eleva la edad a los 21 años), al igual que la propia legislación nacional que no permiten emplear a trabajadores jóvenes en aquellos trabajos peligrosos que puedan implicar un daño para su seguridad y salud. Por su parte, "las autoridades tienden a no ver la aplicación de estas normas una prioridad" y por tanto, la no exigencia efectiva de esta protección, hace que "en el lugar de trabajo muchos jefes eviten esta carga normativa".

-
- ✓ Art. 19: "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 así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.....".

⁸⁷VOGEL, L., "Trabajo y salud en la Generación Precaria"; Revista nº 79 de Estudios de Juventud/ "Jóvenes y Riesgos Laborales". pp. 21 y 23; diciembre 2007.

4.4 Se hallan en situación de riesgo

Para terminar, diremos cuales son los factores que a hacen que este colectivo se halle en situación de riesgo. Para ello, cabe citar la exposición realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo con motivo de su campaña “crecer con seguridad”; así se establece en su dossier informativo, y en particular en el resumen de conclusiones, que “son demasiados los jóvenes que sufren lesiones en el trabajo”⁸⁸.

En el mismo se recogen además “en Europa los jóvenes de 18 a 24 años, tienen una probabilidad un 50% mayor de sufrir un accidente laboral no mortal que las personas de otros grupos de edad”. Además de este índice considerable de accidentalidad, también son más vulnerables a desarrollar “problemas de salud en el trabajo de evolución más lenta”.

Por tanto todos estos factores unidos a los ya citados anteriormente, han hecho que nuestros queridos jóvenes ocupen una posición muy destacable entre un conjunto de colectivo que por sus circunstancias se ha visto atacado, y por lo tanto se hallen en situación de riesgo.

Ahora bien en el presente informe también se recogen conclusiones interesantes sobre la causa de que sean considerados como un colectivo vulnerable:

-“carecen de experiencia y de madurez física y psicológica y de sensibilidad ante los asuntos de seguridad y salud laboral”

-“carecen de las habilidades y la formación necesarias ante los asuntos de de seguridad y salud laboral”

-“desconocen las obligaciones de su empleados y sus propios derechos y responsabilidades”

-“pueden no tener confianza para plantear cuestiones de seguridad y salud”

-por otro lado, es posible que sus propios empresarios, no tengan en cuenta esa “especial vulnerabilidad, a la hora de facilitarles una formación adecuada, supervisión y medidas preventivas teniendo ello como consecuencia, la asignación de tareas no aptas para ellos”.

A través de esta campaña, se busca logran un compromiso entre trabajadores jóvenes y empresarios, para que las medidas preventivas que se adopten “trasciendan el mero cumplimiento de las obligaciones legales”. Para ello se plantea la necesidad de que ya desde los niveles educativos más primarios, se integre una cultura de prevención que se configure como un valor más que adquieren nuestros jóvenes una vez finalizan su etapa educativa y se adentran en el mundo laboral.

⁸⁸Dossier Informativo Campaña Europea, octubre 2006; ¡Crecer con Seguridad!; Un comienzo seguro y sano de los jóvenes en el mundo laboral, pág. 3.

En consecuencia, se daría cumplimiento efectivo al art. 5.2 Ley de Prevención de Riesgos Laborales; según el cual “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 educación de la formación de los Recursos Humanos necesarios para la prevención de riesgos laborales”⁸⁹. Por tanto a través de los siguientes niveles se impartirá formación en materia de prevención de riesgos laborales:

-“Niveles de enseñanza primaria y secundaria: se impartía una enseñanza transversal de la prevención de riesgos laborales basada en primeros auxilios, seguridad en el hogar, seguridad en el centro de educativo.

-Nivel de enseñanza profesional: se impartirá formación común para todas las especialidades así como formación específica a través del Ciclo Formativo de Grado Superior de Prevención de Riesgos Laborales.

-Nivel de enseñanza universitaria: al igual que en el caso anterior, se dará una formación común para la diversas titulaciones y específica a través de titulación universitaria específica

-Formación ocupacional (certificado de profesionalidad de prevencionista de riesgos) y continua de los trabajadores (formación permanente de los trabajadores ya incorporados al mercado de trabajo”⁹⁰

Interesante aportación nos la ofrece el informe publicado por la Revista Estudios de Juventud en diciembre 2007 relativo a los “Riesgos laborales y los jóvenes, según el análisis llevado a cabo desde la Universidad Complutense de Madrid y en el que se realiza un evolución sobre su tratamiento por la prensa informativa española”, en el que se hace mención a esa vulnerabilidad de la que hablamos, pues debido a la misma junto con su inexperiencia “los jóvenes están más expuestos a muchos riesgos que en apartados anteriores ya hemos tenido la oportunidad de citar, y que ahora recordamos, como son: el ruido, trastornos músculo-esqueléticos, manejo de sustancias peligrosas; trabajos de fuerte demanda física, 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; abandono por estrés o mobbing laboral”⁹¹.

⁸⁹Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 5.2); pág. 32593; BOE nº 269, viernes 10 noviembre 1995.

⁹⁰IGLESIAS MARTÍNEZ, V., Y ENA VENTURA, T. (Julio 2002); Cap. I, “Introducción”; “Formación en Prevención de Riesgos Laborales”; Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales; Área de Gestión de la Prevención; La ley-actualidad, 1ª edición; pp. 2-3.

⁹¹LINARES RODRÍGUEZ, V., Riesgos laborales y jóvenes: “Análisis del tratamiento informativo en la prensa española; Universidad Complutense de Madrid”; Revista de Estudios de Juventud, nº 79; pág. 161; diciembre 2007.

5. ESTRATEGIAS Y CAMPAÑAS PARA PROMOVER LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS JÓVENES

En esta realidad tan preocupante, son muchos los factores que hacen a estos jóvenes una categoría a la que se le ha proteger pues son un colectivo que tal y como establece en su publicación relativa a los “jóvenes y su protección en el lugar de trabajo” la Agencia Europea para la Seguridad y Salud “puede verse especialmente expuestos a riesgos debido a que carecen de experiencia, formación y concienciación sobre el peligro”⁹². Para ello en su informe plantea la puesta en marcha de determinadas medidas:

-“La adopción en cada lugar de trabajo de un sistema de gestión de la prevención de los riesgos laborales que proteja a todos los trabajadores, y que preste especial atención a la vulnerabilidad de los jóvenes y recién contratados”

-Además se pide que los empresarios cumplan sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales “para todos los trabajadores, independientemente de su edad, incluyendo”:

- “La identificación de los peligros existentes y proceder a una evaluación de riesgos que tenga en cuenta a todo tipo de trabajadores jóvenes (a tiempo completo, con contratos temporales, contratados para ayudar el fin de semana o durante las vacaciones escolares, alumnos de formación profesional y los que realicen prácticas para adquirir experiencia laboral, etc.)”
- “Puesta en práctica de las medidas de seguridad necesarias basándose en los resultados de la evaluación de riesgos para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores incluyendo las medidas específicas aplicables a jóvenes”.
- Información sobre los riesgos a los que están expuestos en su trabajo, y las medidas con las que cuentan para prevenirlos.
- Formación inicial, continua o cuando se produzcan modificación en el lugar de trabajo, en materia de seguridad y salud laboral⁹³.

⁹²“La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo”; Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo; ISSN 1681-2085, Bélgica 2006.

⁹³A través de ello se da cumplimiento al art. 19 Ley Prevención de Riesgos Laborales, en el cual se establece que “los empresarios deberán 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 introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.

Dicha formación debe ser, por tanto: “teórica y práctica (no basta la formación que pueda adquirirse en el puesto mediante la experimentación directa de las condiciones de desempeño del mismo, sino que es necesario que esa práctica laboral se acompañe de una instrucción teórica); suficiente tanto en la calidad como en duración o intensidad (suficiencia medida, en razón al objetivo que se persigue), adecuada (la exigida según el tipo de riesgo y de trabajo, o según el tipo de trabajador y sus características personales o profesionales), en materia preventiva (no solo en la faceta de tratamiento de los riesgos cuando se materializan o actualizan, sino en la perspectiva de su evitación o atenuación), centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador (es decir, muy concreta, personal y particularizada); y

- Protección específica sobre aquellos trabajadores más sensibles a los riesgos del puesto, entre ellos los jóvenes.
- Consultar a los trabajadores y representantes de los trabajadores sobre las cuestiones que se lleven a cabo en materia de seguridad y salud, así como sobre cualquier medida que en dicha materia afecte de modo especial a este colectivo.

-Cumplir con la legislación específica aplicable a los jóvenes trabajadores, menores de 18 años:

- Antes de iniciar la prestación de sus servicios se les ha de hacer una evaluación de los riesgos a los que están expuestos. Una evaluación que incluya aspectos relativos a “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 de la actividad; y la formación y la instrucción”.
- Además “como norma general, los menores de 18 años no podrán realizar determinadas tareas que impliquen: superación de sus capacidades físicas o mentales, les expongan a sustancias tóxicas o cancerígenas, a radiaciones, que conlleven temperaturas extremas, ruido o vibraciones, o conlleven riesgos que es improbable que reconozcan o eviten debido a su falta de experiencia o formación o insuficiente atención a la seguridad social”.
- Solo podrán realizar estas actividades en casos muy especiales: “cuando dichas tareas cuando el trabajo sea indispensable para su formación profesional, se realice bajo la supervisión de otra persona que se competente, o los riesgos se minimicen al menor nivel posible”.
- En todo caso, “los padres o tutores legales del menor han de estar informados sobre los resultados de la evaluación de riesgos” y de las medidas con las que se cuenta para prevenirse ante esos riesgos, antes de que el joven trabajador comience a prestar sus servicios.
- Ahora bien es muy importante dentro de todo este proceso de prevención donde el empresario asume un mayor número de responsabilidades, es indispensable la colaboración de los jóvenes en materia de seguridad y salud.

Y es que los trabajadores menores de 18 años, que ha cumplido el requisito de la edad mínima de admisión al empleo “están más expuestos a sufrir lesiones en

además debe adaptarse a la evaluación de riesgos (actualizada y teniendo en cuenta tanto los cambios del tipo y naturaleza de los riesgos como los descubrimientos, avances y nuevas técnicas de abordarlos).

IGLESIAS MARTÍNEZ, V., Y ENA VENTURA, T., (Julio 2002); Cap. II, “La Obligación de Formación en Prevención de Riesgos y la empresa”; “Formación en Prevención de Riesgos Laborales”; Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales; Área de Gestión de la Prevención; La ley-actualidad, 1ª edición; pp. 7 y 9. En relación; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 19; pág. 32597; BOE nº 269, viernes 10 noviembre 1995.

accidentes de trabajo y son más vulnerables a los efectos negativos del ruido, el calor, las sustancias tóxicas y la radiación; además corren el riesgo de quedar mercados de forma permanente por las secuelas psicosociales y los perjuicios para su salud causados por el empleo en trabajos peligrosos. Todo esto unido, al hecho de que han perdido sus oportunidades para acceder a programas de educación y formación, junto con la posibilidad de emplearse en trabajos decentes, reduce considerablemente sus perspectivas futuras en el mercado de trabajo”⁹⁴.

Como vemos la Agencia trata de concienciar a los jóvenes y a los empresarios de cuál es su realidad, ejemplo de ello es la campaña europea “crecer con seguridad” que se lleva a cabo en el año 2006, con motivo de la semana europea para la seguridad y salud en el trabajo, en la cual se establece como objetivo “logran que los lugares de trabajo sean más seguros y saludables para los jóvenes trabajadores y para aquellos que por primera vez se incorporan al mundo laboral”⁹⁵.

A través de esa campaña, no solo se intentan implantar las medidas anteriores, sino que además se añaden⁹⁶:

- Actuar sobre la “organización y nombrar supervisores de las nuevas personas empleadas; éstos desempeñan una labor importante en la gestión de la prevención de riesgos de los jóvenes puesto que la función principal que tienen atribuida es garantizar que se apliquen las medidas de seguridad en el lugar de trabajo”.
- “Instruir e informar sobre las buenas prácticas del trabajo y hacer demostraciones del procedimiento correcto de ejecutarlo; posteriormente se observará el rendimiento de los jóvenes para comprobar si se ha comprendido y si es necesario, se repetirá la demostración para reforzar el aprendizaje”.
- “Informar a los jóvenes donde pueden obtener ayuda en ausencia de su supervisor y qué deben hacer si tienen dudas respecto de las medidas de seguridad”.
- “Facilitar cualquier procedimiento escrito sobre seguridad laboral y el equipamiento de protección individual necesario para el desempeño de la tarea”

Haciendo una extracción de la información presentada anteriormente, se hace necesario llevar a cabo una mención especial a cuestiones muy particulares. En numerosas ocasiones nos hemos referido a la necesidad de que los jóvenes tengan un

⁹⁴“La crisis del empleo de los jóvenes, ¡Actuemos ya!, Informe V, Quinto punto del orden del día, OIT, Primera edición 2012; pág. 89. Recopilado el día 22/3/2015.

⁹⁵Semana Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo; Octubre 2006, Campaña “crecer con seguridad”, dedicada a los jóvenes para garantizar un crecimiento laboral seguro y saludable, octubre 2006.

⁹⁶“Los jóvenes y la prevención de los riesgos laborales”; Revista nº 50, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006.

trabajo decente. Así en palabras del Director General de la OIT (1999), “el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”⁹⁷.

El trabajo decente es un concepto definido por la OIT, como una vía esencial para alcanzar el bienestar de las personas generando ingresos a través del progreso social y económico, de las personas, sus familias y comunidades. Este término comienza a ser conocido como tal por primera vez a través de la Memoria presentada por el Director General en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, donde se establece que “la idea de trabajo decente abarca principalmente cuatro conceptos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social”⁹⁸.

En dicha memoria se establece que la idea de trabajo decente es válida para todo tipo de trabajadores incluidos “los trabajadores de la economía informal”, de los que forman parte como hemos visto anteriormente los trabajadores jóvenes. En consecuencia se recoge que la idea de trabajo decente incluirá “la existencia de empleos suficientes, remuneración adecuada, y condiciones laborales salubres”.

La OIT ha llevado a cabo un plan de trabajo decente, que se lleva a cabo a través de los distintos programas nacionales de trabajo decente, desarrollados en colaboración los gobernantes de los países y con la puesta en práctica del mismo a través de cuatro objetivos primordiales que tienen como fin último conseguir la igualdad de género. Estos se puede resumir en:

- “Promover una economía que genere puestos de trabajo y modos de vida sostenibles
- Garantizar los derechos de los trabajadores para lograr el reconocimiento
- Extender la protección social para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras
- Promover el diálogo social, sobre todo con la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, solidas e independientes, para evitar conflictos de trabajo y crear sociedades cohesionadas”⁹⁹.

⁹⁷SOMAVÍA, J., Director General de la OIT en 1999; “Conferencia estadística de las Américas, Seminario: revisión de conceptos a discutir en la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo” Quito, Ecuador, julio 2012.

⁹⁸GHAI, D., “Trabajo decente; concepto e indicadores”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2; 2003.

⁹⁹“El programa de trabajo decente fue formulado por los mandantes de la OIT (gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores) como una manera de identificar las prioridades de la organización. Constituye una concepción en la que el trabajo se presenta como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y

Cuando observamos la práctica de estos objetivos, observamos como los jóvenes se han vuelto un colectivo en riesgo, por estar situados en un grupo de economía informal, donde se observan los mayores déficits de trabajo decente. Un mundo caracterizado por “trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos o protegidos por la ley, la ausencia de derechos en el trabajo, la inadecuada protección social y la falta de representación y de voz”¹⁰⁰.

En consecuencia se plantea la necesidad de llevar a cabo una transición de economía informal a una mucha más formalizada, “a través de una estrategia global e integradora que conlleve:

- la reducción de los déficit de trabajo decente en la economía informal garantizando que en las leyes se reconozca y se otorguen derechos, protección jurídica y social y representación y voz a los que se encuentran actualmente en la economía informal.

- garantizar que los empresarios tengan la capacidad, flexibilidad y los marcos jurídicos y políticos que les permitan realizar esa transición prestando especial atención a los que sufren mayores desventajas o discriminación en el mercado laboral, como las mujeres, los jóvenes en busca de empleo y los trabajadores migrantes.

- crean suficientes oportunidades de empleo formales, protegidas y decentes para todos los trabajadores y empleadores”.

Y es que esta realidad no puede obviarse, pues los jóvenes según el informe presentado por el INSHT, en relación a las propuestas presentadas para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012) en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, “son uno de los colectivos junto con los trabajadores inmigrantes y personas con discapacidad, con mayores necesidades formativas en esta materia”¹⁰¹.

Este marco comienza a perfilarse aun más con la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo, para el periodo 2015-2020. En ella se recoge la necesidad de “promover la seguridad y salud de colectivos de trabajadores específicos, entre ellos, los jóvenes, a través del fomento de la identificación y el intercambio de buenas prácticas para mejorar su nivel de protección”¹⁰².

crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de un trabajo productivo y el desarrollo de las empresas”. Visto 22/05/2015, a través de la página Oficial de la OIT.

¹⁰⁰“El trabajo decente y la economía informal”, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo; 90ª reunión; Sexto punto del orden del día, pp. 4-6, 2002.

¹⁰¹Plan Nacional de Formación en Prevención de riesgos laborales; propuestas presentadas para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012) en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pág. 11.

¹⁰²Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020; pp.60-61; La Estrategia Española en materia de seguridad y salud en el trabajo, es una estrategia que se establece en el marco estratégico en materia de seguridad y salud configurado por Europa, para el periodo 2015-2020, y diseñada por el

Aunque en diferentes momentos se realiza, destacar la mención que hace la Estrategia Canaria para la Prevención de Riesgos Laborales 2009-2013, en relación a la exigencia de llevar a cabo, para dar cumplimiento al objetivo establecido por la misma “de consolidar la cultura de la prevención en la sociedad canaria”; campañas de sensibilización.

Mediante ellas se fomenta la necesidad de que exista una cultura de prevención así como implicación por parte de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma. En consecuencia se requerirá también que lo acordado se realice en perfecta coordinación con el INSHT.

Para llevar a cabo este objetivo se recalca la incipiente necesidad de que estas campañas tengan en cuenta las particularidades específicas ciertos colectivos de riesgos, como es el de nuestros jóvenes y concretamente, en los trabajadores menores a los cuales se les ha de garantizar “una adecuada formación en prevención de riesgos laborales y en la específica de su puesto de trabajo”; y en los trabajadores que acceden a su primer puesto de trabajo, al que se califica como colectivo sensible “como consecuencia de su incorporación al mundo laboral con escasa experiencia, planteándose llevar a cabo campañas informativas que les permitan conocer los problemas derivados de su incorporación al mundo laboral y a los riesgos a los que están expuestos en el trabajo”¹⁰³.

A colación del párrafo anterior destacar nuevamente la campaña europea procedente de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo a través del informe “crecer con seguridad: la seguridad y la salud laboral de los trabajadores jóvenes”, según el cual para mejorar la situación de los jóvenes es necesario:

Gobierno, Comunidades Autónomas e Interlocutores Sociales, con objeto de fomentar una mayor sensibilización ante la seguridad y salud en el trabajo, como elemento fundamental del bienestar social. “La Estrategia se asienta en el convencimiento de que la prevención y la colaboración son dos valores fundamentales que deben guiar toda acción preventiva. La prevención es el medio más eficaz para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y la colaboración de los poderes públicos, empresarios y trabajadores favorece e impulsa la mejora efectiva de las condiciones de trabajo”. Esta estrategia deberá dar continuidad a los objetivos planteados en la estrategia 2007-2012, pero además deberá adaptarse a nuevos desafíos como consecuencia de la situación actual de las condiciones de trabajo; es decir: “debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a los cambios que se produzcan y prever posibles riesgos o factores que, aunque ahora no se estimen prioritarios, a medio y largo plazo puedan influir en el bienestar de los trabajadores. Hablamos, entre otros, de riesgos de carácter psicosocial, de riesgos derivados de las nuevas tecnologías o de aquellos que emergen de factores sociolaborales, como el envejecimiento de la población activa, las nuevas tendencias en el empleo o la creciente incorporación de la mujer al trabajo.

¹⁰³Documento de trabajo, “Estrategia Canaria para la Prevención de Riesgos Laborales, 2007-2013; pp. 22-23. La Estrategia Canaria para la Prevención de Riesgos Laborales, se lleva a cabo por el Gobierno de Canarias y las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral en Canarias, a través de la puesta en práctica de acciones dirigidas a implantar una cultura de prevención y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

- “Conocer dónde, cómo y de qué manera la salud y 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”¹⁰⁴.

Tal y como nos recuerda el NIOSH en su dossier informativo dirigido a los adolescentes que trabajan, es necesario que los jóvenes conozcan cuáles son sus derechos y cuáles son sus responsabilidades en materia de salud y seguridad laboral en el lugar de trabajo, así como tienen derecho a:

- ✓ “Preguntar a sus jefes sobre la capacitación de seguridad y aprender sobre los peligros antes de comenzar un trabajo o una nueva tarea
- ✓ Informar a su supervisor sobre cualquier peligro para su seguridad y salud
- ✓ Averiguar qué hacer si se lesionan en el trabajo
- ✓ Conocer y seguir todas las reglas e instrucciones de seguridad¹⁰⁵
- ✓ Usar equipo de seguridad y ropa de protección cuando sea necesario
- ✓ Mantenerse alerta y trabajar de manera segura
- ✓ Velar por la seguridad de los compañeros

¹⁰⁴COPSEY, S., y SCHNEIDER, E., “Crecer con seguridad: la seguridad y la salud laboral de los trabajadores jóvenes”; publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; Revista nº 79 de estudios de juventud, pp. 35-36, diciembre 2007.

¹⁰⁵Véase: Tribunal Superior de Justicia de Madrid; STS Nº 903/2002 de 6 junio (JUR 2002\259368); en relación a la estimación del recurso interpuesto por la empresa demandada por omisión del trabajador de las instrucciones de seguridad que le habían sido facilitadas en relación a la utilización de un determinada maquinaria; pues “en la fecha del accidente el demandante conocía el manejo de la máquina y la prohibición de efectuar tal operación con la máquina en marcha, al haber sido instruido en tal sentido por el encargado de la empresa a cuyas órdenes trabajaba, el cual le había amonestado y llamado la atención en numerosas ocasiones por incumplir la citada prohibición. En consecuencia, el accidente no se habría producido si el trabajador hubiese respetado tal prohibición”.

“Cuando la máquina se hallaba en funcionamiento, el trabajador abrió una trampilla de metacrilato, introdujo por la misma el brazo derecho a fin de retirar los restos de parafina y cuando estaba intentando realizar esta operación la máquina le succionó el brazo; por tanto dicho Tribunal llega a la conclusión de que:

-el propio accidentado es el que voluntariamente y por su propia iniciativa retira la protección de la máquina en qué consistía la pantalla transparente de metacrilato que si estaba allí instalada era precisamente para proteger a los usuarios de la guillotina cuando estuviera funcionando y -que introdujo el brazo derecho en el interior de una máquina guillotina sin antes haberla parado”.

Esta actuación “constituye una grave imprudencia pues está al alcance de cualquier entendimiento sin necesidad de información o advertencia alguna, el gravísimo peligro que conlleva introducir una mano o un brazo en el interior de una máquina guillotina en movimiento y si a ello se añade que para ello tuvo que quitar una pantalla transparente de protección, se llega a la conclusión de que la máquina estaba protegida y él quitó la protección, infringiendo así la específica obligación de los trabajadores contenida en el art. 29.2.3º, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) *de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los mecanismos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad*
- b) *de usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles las máquinas, aparatos, herramientas y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad”.*

- ✓ Preguntar a sus supervisores o compañeros qué hacer en casos de emergencia
- ✓ Respetar a las personas que trabajan con ellos cuidando no acosar ni intimidar a nadie¹⁰⁶

Así mismo el empleador deberá proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, escoger y proporcionar sin costo alguno, equipo de protección para cada trabajador¹⁰⁷, usar palabras fácilmente entendibles a la hora de capacitar a un trabajador en relación a los peligros a los que está expuesto como consecuencia de su trabajo¹⁰⁸, así

¹⁰⁶ ¿Eres un adolescente y trabajas?"; Publicado por el NIOSH, y en concreto, por el Departamento de Salud y Servicios Humanos (centros para el control y la prevención de enfermedades instituto nacional para la seguridad y salud ocupacional); Publicación n.º 2012-130 (Sp2012); pág. 2, Marzo 2012.

¹⁰⁷ Nos referimos a los "equipos de protección individual"; que según la Directiva 89/686/CEE (RD 1407/1992); se denomina como tal a cualquier dispositivo o medio que vaya a utilizar una persona con el objetivo de protegerla contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud; considerándose también: al conjunto sustituido por varios elementos que el fabricante haya unido de forma solidaria para proteger a una persona contra uno o varios riesgos que puedan amenazarle simultáneamente; elemento o dispositivo protector solidario, separable o no, de un equipo individual no protector, que utilice una persona con el objetivo de realizar una actividad; los componentes intercambiables de un EPI que sean necesarios para su correcto funcionamiento y que valgan únicamente para dicho EPI; también se considera parte integrante del EPI, cualquier medio de conexión comercializado junto con el EPI para acoplarlo a un dispositivo externo, complementario, incluso cuando este sistema de conexión no vaya a utilizarlo permanentemente el usuario durante el tiempo que dure la exposición al riesgo." Por su parte, "están excluidos del campo de aplicación de dicha directiva: los EPIs objeto de aplicación de otras directivas con los mismos objetivos de puesta en mercado, libre circulación y de seguridad que presente la directiva; los diseñados y fabricados exclusivamente para las fuerzas armadas o de orden público, los de defensa contra agresores, los diseñados contra condiciones climáticas normales, contra el agua o humedad y contra el calor no extremo; los destinados a la protección o salvamento de personas embarcadas a bordo de buques o aeronaves y que no se lleven de manera permanente, y los cascos o viseras utilizadas para vehículos a motor de dos o tres ruedas"; LUIS GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J., ESPEJO GORDO, A., FLORES HERNÁNDEZ, F., y CORUÑA DE LA TORRE, A. (enero 2000); Capítulo II, realizado por *González González J. y otros*: "Los Equipos de Protección Individual"; "Equipos de Protección Individual: Guía para su selección y utilización", Área técnica, Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales, La Ley-Actualidad, 1ª edición; pp. 5-7.

En relación: Directiva 89/686/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a los equipos de protección individual, que tiene como objeto establecido en su art. 1; fijar las condiciones de puesta en el mercado y de libre circulación intracomunitaria así como las exigencias esenciales de seguridad que los EPI deben cumplir para preservar la salud y garantizar la seguridad de los usuarios.

¹⁰⁸ *Vease; Tribunal Superior de Justicia de Extremadura; STS nº 706/2010 de 21 de diciembre (AS 2011\1310)*, en la cual dicho Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada, en relación a la omisión por parte de la misma de las medidas de seguridad e higiene pues "si se hubiera elaborado un plan de evaluación de los riesgos que se corrían en la actividad de que se trataba, la tala de ramas de árboles, y al trabajador, al que se le encomendó una tarea para la que no había sido contratado, se le hubiera procurado la suficiente formación y se le hubiera informado de la existencia de aquellos riesgos, el accidente no se hubiera producido, pues hubiera podido prever la caída de la rama que le golpeó y se hubiera puesto en un lugar donde no le hubiera caído encima".

En la misma se recuerdan las obligaciones del empresario recogidas en la ley 31/1995, de:

-Art. 16.2.a); realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

-Art. 17.2; proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. "Dichos equipos deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o

como proporcionar al trabajador la información que necesite para llevar a cabo las medidas preventivas, incluyendo “la manipulación de productos químicos de manera segura así como otros peligros en el lugar de trabajo”.

En conclusión, como se observa la situación de los jóvenes ha de mejorar, pero ha de hacerlo de manera real y efectiva, con un compromiso por parte de jóvenes y empresarios, y de las instituciones para fomentar el progreso de la prevención como un valor más de la cultura empresarial.

6. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

A través de los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (en lo sucesivo INE¹⁰⁹) en la Encuesta Población Activa¹¹⁰ hemos extraído los siguientes datos (cuadro 3), con el objeto de llevar a cabo un análisis de la situación laboral en España, en relación a las tasas de actividad¹¹¹, según la EPA (encuesta de población activa), de los activos por grupos de edad. Para ello conviene recordar, el tramo de edad que hemos reconocido según las anteriores consideraciones, como “población joven” (de 16 a 24 años).

no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”.

-Art. 18.1; adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

-Art. 19.1: 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. Ésta deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

¹⁰⁹ INE: “Es un organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Se encarga de llevar a cabo la actividad estadística pública, realizando operaciones estadísticas de gran envergadura (censos demográficos y económicos, cuentas nacionales, estadísticas demográficas y sociales, indicadores económicos y sociales, coordinación y mantenimiento de los directorios de empresas, formación del Censo Electoral...)”. Datos Página Oficial del INE.

¹¹⁰ Encuesta de Población Activa: “se trata de una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos)”. Datos Página Oficial del INE.

¹¹¹ Tasa específica de Actividad: “la tasa específica de actividad para un intervalo de edad determinado es el cociente entre el número de activos de esas edades y la población correspondiente al intervalo; “Encuesta de población activa metodología 2005 descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario”; INE, Madrid, 2008.

Cuadro 3: Tasa de Actividad por sexo y grupo de edad

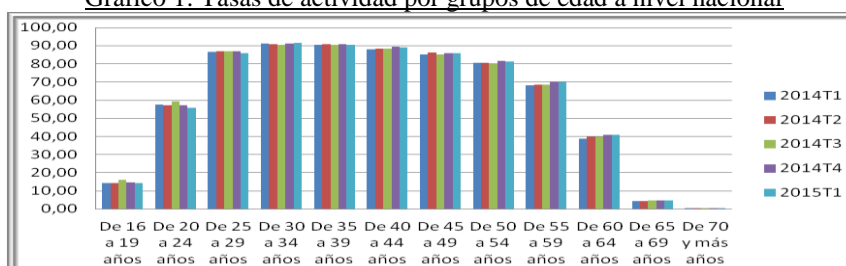
Encuesta de Población Activa					
Activos					
Tasas de actividad por sexo y grupo de edad					
	Ambos sexos				
	2014T1	2014T2	2014T3	2014T4	2015T1
Total	59,46	59,63	59,53	59,77	59,45
De 16 a 19 años	14,14	14,23	16,09	14,60	14,14
De 20 a 24 años	57,42	57,29	59,44	57,09	55,58
De 25 a 29 años	86,49	86,88	87,06	86,83	85,73
De 30 a 34 años	91,23	90,93	90,42	91,18	91,43
De 35 a 39 años	90,53	90,89	90,42	90,89	90,41
De 40 a 44 años	88,02	88,42	88,22	89,30	88,92
De 45 a 49 años	85,23	86,13	85,27	85,71	85,80
De 50 a 54 años	80,62	80,60	79,79	81,63	81,32
De 55 a 59 años	68,08	68,59	68,49	69,76	70,08
De 60 a 64 años	38,64	39,65	39,96	40,72	40,87
De 65 a 69 años	4,50	4,44	4,84	4,61	4,85
De 70 y más años	0,52	0,55	0,59	0,56	0,50

Fuente: Datos INE, 2014 y 1^a trimestre 2015. España

En consecuencia observamos que las tasas de actividad entre la población de 20 a 24 años, son mayores con respecto a la población de 16 a 19 años, en torno a más de un 50% de la población comprendida dentro de ese tramo de edad; sin embargo, en el avance del último trimestre de 2015, vemos que ha habido un pequeño descenso con respecto al año 2014.

Fuera de lo que consideramos “población joven”, vemos que las tasas son mayores con respecto a la población de 25 hasta los 59 años. A partir de los 60 años, se muestra un claro descenso de las tasas de actividad con respecto a los anteriores intervalos. A continuación mostramos dicho cuadro en términos gráficos (gráfico 1), con objeto de observar de manera más visual dichos parámetros. En este caso se observa como existe un notable aumento de las mismas, en el tercer trimestre de 2014 para la población tanto de 16 a 19 años, como de 20 a 24 años. Esta información es necesario tenerla en cuenta, pues ello nos ayudará a analizar la accidentalidad de los jóvenes durante los distintos periodos.

Gráfico 1: Tasas de actividad por grupos de edad a nivel nacional



Fuente: Datos INE. 2014 y 1^a trimestre 2015. España. Elaboración propia.

6.1 Accidentalidad periodo enero-diciembre 2014

Respecto al nº de accidentes (cuadro 4), durante el año 2014, observamos como dentro del tramo de edad de lo que consideramos población “joven”, como el mayor número de accidentes en jornada se registra dentro de la población de 20 a 24 años, tanto si consideramos la categoría de leves, graves o mortales. Y es que esto es consecuencia lógica, pues como vimos anteriormente, parece ser más natural que exista un mayor nº pues también en dicho tramo la tasa de actividad es mayor. Aunque si resulta esperanzador que la mayor parte de dichos accidentes dentro de dicha población (tanto de 20 a 24 años, de 18 a 19 años, de 16 a 17 años); sean de carácter leve.

Cuadro 4: Accidentes de trabajo con baja, según gravedad por sexo y edad del trabajador.

	Avance Enero - Diciembre 2014							
	EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
TOTAL	417.377	413.689	3.234	454	65.201	64.222	868	111
De 16 y 17 años	265	262	3	-	32	30	2	-
De 18 y 19 años	1.724	1.717	7	-	278	273	5	-
De 20 a 24 años	19.422	19.322	90	10	3.871	3.827	39	5
De 25 a 29 años	39.171	38.964	195	12	7.908	7.827	73	8
De 30 a 34 años	56.134	55.822	279	33	9.912	9.813	87	12
De 35 a 39 años	68.635	68.232	365	38	10.587	10.445	124	18
De 40 a 44 años	64.570	64.052	456	62	8.861	8.724	118	19
De 45 a 49 años	58.666	58.097	492	77	7.622	7.484	125	13
De 50 a 54 años	51.694	51.035	567	92	7.088	6.952	120	16
De 55 a 64 años	55.551	54.676	755	120	8.734	8.550	164	20
De 65 y más años	1.545	1.510	25	10	308	297	11	-

Fuente: Datos INE, Enero-Diciembre 2014, España.

Otra apreciación importante, es la consideración de los llamados accidentes “in itinere”. En virtud del art. 115.1 de Ley General de la Seguridad Social; “se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”¹¹². Dicha presunción ha sido interpretada de forma más amplia, al considerar el accidente de trabajo in itinere, que es el aquel que se produce al ir o al volver del lugar de trabajo. Este concepto ha sido perfilado por la jurisprudencia, extrayéndose diferentes conceptos relacionados con el mismo:

-“Concepto teológico: se exige que la finalidad directa y principal del traslado sea única y exclusivamente la llegada o salida del trabajo.

-“Concepto cronológico: se exige que éste suceda en un momento razonablemente próximo al comienzo o final del trabajo.

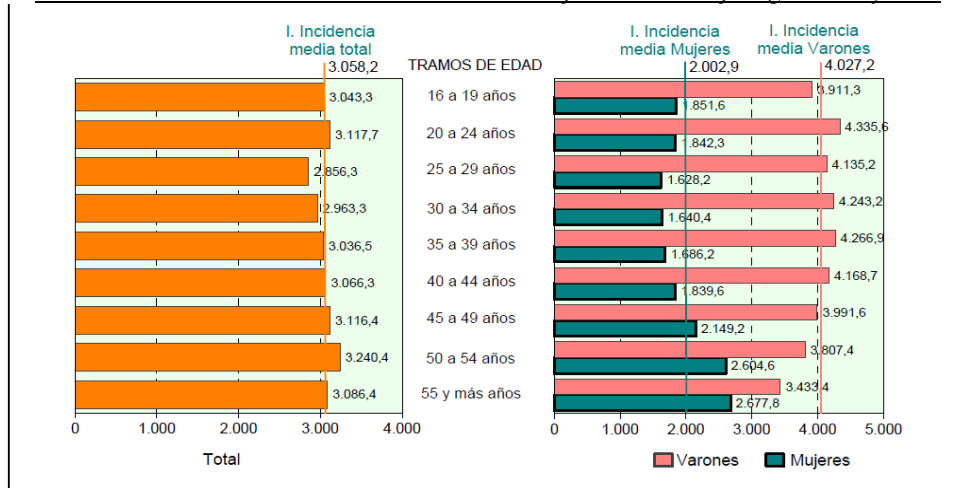
-“Concepto geográfico: se exige que el accidente ocurra precisamente en el trayecto habitual, normal e idóneo de ida o vuelta entre el domicilio y el centro de trabajo”¹¹³.

¹¹²Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; que tiene por objeto establecer las directrices y principios por los cuáles ha de ordenarse el derecho de los españoles a la seguridad social reconocido en el art. 41 de la CE.

¹¹³MONJAS BARRENA, M., “Accidente de Trabajo in itinere: concepto y elementos para su delimitación ¿Tendencia restrictiva de la doctrina jurisprudencial?; Universidad Rey Juan Carlos; Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf. 16; parte Presentación; Editorial Aranzadi, Pamplona 2004.

Respecto a esta modalidad de accidente de trabajo, observamos según nos muestra el cuadro anteriormente mencionado (cuadro 4), que es más frecuente en la población de 20 a 24 años, siendo en su mayoría de carácter leve.

Cuadro 5: Índices de Incidencia de accidentes en jornada con baja según sexo y edad



Fuente: Datos INE, Avance Enero-Diciembre 2014. España.

En los datos mostrados anteriormente (cuadro 5) se lleve a cabo un análisis de la accidentalidad según tramos de edad respecto al periodo de enero a diciembre de 2014. En relación a la incidencia media total¹¹⁴, observamos que al igual que en el caso anterior, dicha incidencia dentro de lo que hemos considerado como nuestro objeto de estudio, es mayor respecto a la población de 20 a 24 años de edad, incluso si se compara con personas de mayor edad. No es así tal y como se puede apreciar respecto a la población de 50 a 54 años de edad.

Resulta relevante citar el estudio publicado en diciembre de 2007 por la Revista estudios de juventud, en el que se lleva a cabo un análisis sobre los factores que

En relación; Véase Sentencia: Tribunal Superior de Justicia, de Extremadura; STS núm. 477/2003 de 17 julio (AS 2004/617); en relación a la estimación del recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada, en reclamación de un accidente de trabajo; pues se rompe con el concepto geográfico, en el sentido de que “el lugar desde donde se vuelve al trabajo no es la residencia principal del trabajador, sino la de su familia; no es tampoco una residencia secundaria de uso habitual, ni un lugar de comida o descanso; se trata de un lugar que se encuentra además a una larga distancia de la ciudad donde se realiza el trabajo”. Se rompe también con el concepto cronológico, en la medida en que “el accidente tiene lugar a las 23 horas del domingo que no se puede considerar próximo al comienzo del trabajo. Y finalmente se rompe también con el concepto de idoneidad, es decir, el concepto teológico, pues “el accidente se produce a gran distancia del centro de trabajo y en un trayecto ajeno al que es normal para incorporarse al mismo” y “además la razón del desplazamiento a tal lugar no tenía por causa el trabajo, sino la visita y estancia en el domicilio de la mencionada ascendiente”.

¹¹⁴El índice de incidencia representa el número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo. Y la fórmula para calcularlo: se divide la media mensual de accidentes en jornada con baja por 100.000 entre el nº de afiliados a la seguridad social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta; Datos INE.

explican la accidentalidad en el colectivo de los jóvenes trabajadores¹¹⁵. Según el presente informe dicha accidentalidad “es atribuida en términos de Cellier, Eyrolle y Bertrand (1995), a variables sociodemográficas pues se observa 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”¹¹⁶. Por tanto resulta lógico, que dado que es muy usual que los jóvenes de 16 a 19 años, tengan menos oportunidades laborales (y de hecho ello se puede apreciar según el estudio de las tasas de actividad) al contrario del colectivo de 20 a 24 años de edad, que sea en este segundo supuesto donde se observe un mayor índice de accidentalidad, que aun así es muy alto.

En el presente informe se recoge además que otra de las causas por las que se puede explicar dicha situación viene de la exposición de los mismos a condiciones de trabajo negativas, y en consecuencia se cita la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT (2003) la cual 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%)”.

Volviendo al cuadro que nos ocupa (cuadro 5), en él también se muestra un aspecto muy curioso que no solo es el estudio de la accidentalidad según los tramos de edad, sino además tiene en cuenta cuestiones como el sexo.

Así a nivel general observamos como la incidencia media en los varones es mayor que en el caso de las mujeres, tanto para la población de 20 a 24 años de edad, como en el resto de tramos de edad. En el informe mencionado anteriormente, publicado por la revista nº 79 de estudios de juventud se asocia estas diferencias a “que 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)”.

6.2 Accidentalidad periodo enero-abril 2015

Anteriormente hemos realizado una evaluación durante el periodo de 2014, ahora bien aunque no podamos extraer un visión completa durante el presente año 2015, se mostrará a continuación un avance durante el periodo comprendido entre el mes de

¹¹⁵LÓPEZ-ARAUJO, B., y OSCA SEGOVIA, A., “Factores explicativos de la accidentalidad en jóvenes, un análisis de la investigación”; Revista nº 79 de estudios de juventud/jóvenes y riesgos laborales, diciembre 2007.

¹¹⁶LÓPEZ-ARAUJO, B., y OSCA SEGOVIA, A., “Factores explicativos de la accidentalidad en jóvenes, un análisis de la investigación”; Revista nº 79 de estudios de juventud/jóvenes y riesgos laborales, diciembre 2007.

enero a abril de 2015, y teniendo presente las tasas de actividad que anteriormente comentamos, durante el primer trimestre de 2015.

El siguiente cuadro (cuadro 6) que se muestra, ha sido extraído a través de los datos suministrado por el INE sobre el número de accidentes que han tenido lugar durante el periodo de enero-abril de 2015, según la clasificación de los mismos en leves, graves y mortales, y teniendo en cuenta si los mismos se han producido dentro de la jornada laboral o en el transcurso de ida o vuelta al lugar de trabajo.

Cuadro 6: Accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinere, según gravedad

	EN JORNADA				IN ITINERE			Mortales
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	
TOTAL	139.982	138.812	1.009	161	22.383	22.081	266	36
De 16 y 17 años	81	81	-	-	6	6	-	-
De 18 y 19 años	539	537	2	-	62	60	2	-
De 20 a 24 años	6.111	6.090	19	2	1.205	1.193	12	-
De 25 a 29 años	12.664	12.614	48	2	2.656	2.628	21	7
De 30 a 34 años	18.259	18.157	96	6	3.300	3.267	28	5
De 35 a 39 años	22.795	22.652	124	19	3.599	3.562	34	3
De 40 a 44 años	21.908	21.742	140	26	3.121	3.083	33	5
De 45 a 49 años	19.846	19.669	150	27	2.587	2.544	37	6
De 50 a 54 años	17.911	17.726	157	28	2.573	2.534	36	3
De 55 a 59 años	13.054	12.853	170	31	2.096	2.053	36	7
De 60 a 64 años	6.304	6.188	96	20	1.081	1.058	23	-
De 65 y más años	510	503	7	-	97	93	4	-

Fuente: Datos INE, Enero-Abril 2015. España.

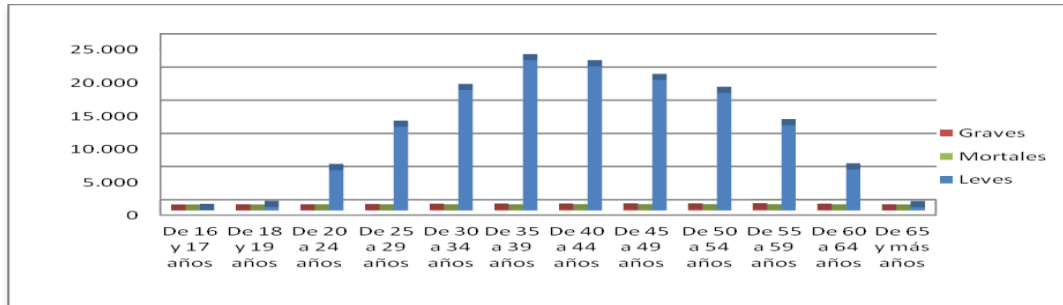
En consecuencia observamos que la tónica ha seguido su curso normal, pues el mayor nº de accidentes en jornada se registra en relación a la población que hemos considerado como “joven”, y que reiteramos comprendería a aquella compuesta por personas de 16 a 24 años; se encuentra en la población de 20 a 24 años de edad, siendo en mayor medida de carácter leve.

Ahora bien respecto al resto de tramos, ésta no supera a ninguno de los restantes tramos sea cual sea la modalidad de los mismos. Y como dijimos antes, ello se fundamenta con las tasas de actividad que antes citábamos pues parece natural que el nº de accidentes sea mayor en el resto, porque salvo la población de 65 años o más, el resto de tramos durante el primer trimestre de 2015, tienen una tasa de actividad mayor.

Las causas al igual que en los casos anteriores, pueden acusarse a diversos motivos, la falta de experiencia y en consecuencia de formación en esta materia, además como nos recuerda el informe “muchos jóvenes trabajan en puestos de trabajo peligrosos (Knigt y Cols, 1995), con una elevado exposición a peligros físicos, cargas de trabajo excesivas, malestar físico y consumo de sustancias (Frone, 1998); a esto habría que añadir que dicho colectivo es uno de los que más sufre precariedad laboral”.

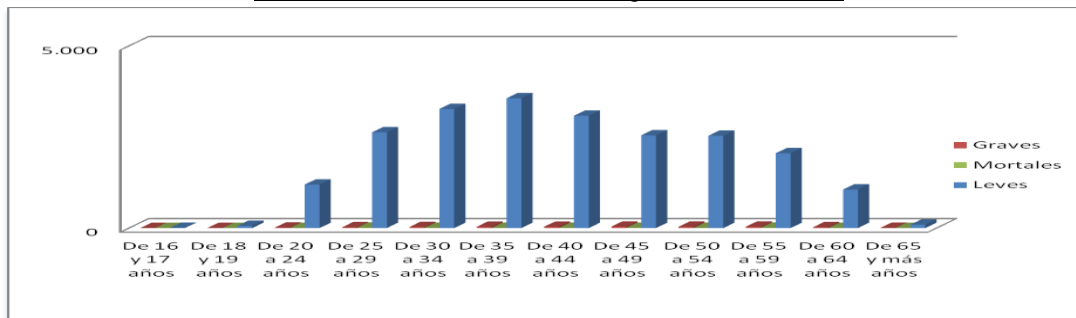
Situación parecida la volvemos a encontrar respecto a los accidentes acaecidos como consecuencia de ir o volver del lugar de trabajo, registrando en su mayoría de carácter leve, pero en lo que consideramos población joven, mayores en el caso de personas de 20 a 24 años de edad. Ahora veamos lo gráficamente (gráfico 2 y 3):

Gráfico 2: Accidentes acaecidos durante la jornada laboral según tramos de edad.



Fuente: Datos INE, Enero-Abril 2015. España. Elaboración propia.

Gráfico 3: Accidentes in-itinere, según tramos de edad.



Fuente: Datos INE, Enero-Abril 2015. España. Elaboración propia.

7. CONCLUSIONES

Tras haber realizado un análisis de la situación de los jóvenes en lo que respecta a la protección de su seguridad y salud laboral, hemos observado múltiples deficiencias, que comienzan con la falta de concienciación por parte de los mismos, así como de sus empleadores y demás organizaciones gubernamentales de su realidad no solo laboral sino social.

Son múltiples los factores de riesgo que afectan a este colectivo, y que cada vez son más presentes entre ellos. La temporalidad ha jugado un papel fundamental, pues la mayoría de los mismos, se hallan sumergidos en una inseguridad constante, como consecuencia de la misma, que le hace estar en una situación de vulnerabilidad. Además si esta temporalidad la unimos al hecho de que esos trabajos suelen ser rotatorios, la realidad se vuelve más compleja.

Muchos también se encuentran con su primer trabajo, en este periodo, pues durante la mayoría de ese tiempo se dedican a estudiar, y formarse, lo que conlleva que

muchos no cuenten con información suficiente en relación a cuáles son sus derechos y deberes en materia de seguridad y salud laboral.

Por tanto, es necesario conseguir que la prevención sea un valor más que deba inculcarse en la sociedad en general, y en particular, en la cultura de los jóvenes así como en todos aquellos que facilitan y son partícipes de su inserción laboral.

En primer lugar, es necesaria que dicha formación e información sea intensificada desde los niveles educativos más primarios¹¹⁷ a través del seguimiento de un catálogo de buenas prácticas.

En segundo lugar, este tema debe de abarcar, una parte importante en la negociación colectiva tanto a nivel empresa como a nivel general siendo un eje fundamental en la puesta en marcha de las diferentes políticas laborales, y con la intervención necesaria de los distintos interlocutores sociales.

En tercer lugar, se ha intentar que dicho cumplimiento trascienda el ámbito formal y legal, con la efectiva puesta en práctica de una labor de seguimiento del empresario en sus centros de trabajo así como de la intervención correctora de la autoridad laboral. Para ello se han de realizar evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta estas particularidades y factores de riesgo, así como las medidas para hacer evitar o minimizar los daños para su seguridad y salud laboral.

En conclusión, si queremos llevar a cabo una correcta protección de los jóvenes en el trabajo, el primer eje sobre el cual debe gravitar ésta sería poner conciencia, para que su seguridad y salud forme parte de la cultura preventiva de manera que irradie desde la dirección hasta la base operativa de la empresa, para que así todos sean conscientes de esta situación y de los riesgos que ello supone, y la segunda el cumplimiento legal de los derechos y deberes que trabajador y empresario tienen, así como del deber de formación e información, que resulta clave para que ambos conozcan cuáles son sus responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuáles son sus derechos, pero también cuáles son los riesgos derivados del trabajo (véase art. 4.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales¹¹⁸) y las medidas que han sido dispuestas para hacer frente a los mismos.

Para prevenir no solo se debe saber cuáles son nuestros derechos y deberes, es necesario también aplicarlos, así como no solo debemos querer evitar o minimizar los

¹¹⁷Véase; Anexo IV, V y VI, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. BOE nº 27, 31/01/1997.

¹¹⁸ Art. 4.2 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales: “Se consideraran como daños derivados del trabajo, las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. BOE, nº 269, Viernes 10 de noviembre de 1995, pág. 32593.

riesgos sino es necesario hacerlo de manera eficaz y eficiente, teniendo en cuenta las personas y sus particularidades y el puesto que van a desempeñar”.

Para concluir acudiremos a Johann Kaspar Lavater¹¹⁹(1741-1801), filósofo, poeta y teólogo suizo, quien nos recuerda que “no basta saber, se debe también aplicar así como no es suficiente querer, se debe también hacer”.

¹¹⁹ <http://www.sigweb.cl/biblioteca/CitasFrasesCelebres.pdf>, Consultado el día 6//2015.

8. BIBLIOGRAFIA

-BLASCO MAYOR, A., (1998); Cap. 4 “Fuentes Normativas”; “Concepto, fuentes y alcance del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo”; Gobierno de Cantabria, Consejería de industria, turismo y comunicaciones; Imprime Gráficas Baratey, Santander, pp. 22-23.

-FERNÁNDEZ PERDIDO, F., (Octubre 1999), Capit.II: “Concepto y naturaleza”; “La evaluación de los riesgos laborales (Biblioteca de Prevención de Riesgos Laborales)”;

-GRAU RÍOS, M., (julio 1999); Capítulo 11: “Otros agentes carcinógenos de naturaleza no química”, “Exposición a agentes carcinógenos (área sectorial)”;

-DE VICENTE PACHÉS, F., (2009); Capítulo 3 “Administración Pública y Política Preventiva “; “Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales”;

-IGLESIAS MARTÍNEZ, V., Y ENA VENTURA, T., (Julio 2002); Cap. I, “Introducción”; “Formación en Prevención de Riesgos Laborales”;

-LUIS GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J., ESPEJO GORDO A., FLORES HERNÁNDEZ F., Y CORUÑA DE LA TORRE A. (enero 2000); Capítulo II, realizado por *González González J. y otros*: “Los Equipos de Protección Individual”;

-CORUÑA DE LA TORRE, A., ESPEJO GORDO A., FLORES HERNÁNDEZ F., Y GONZÁLEZ GONZÁLEZ J.L (Febrero 2002); Capítulo I: “Consideraciones Generales: Definiciones”;

-ODRIOZOLA LANDERAS, A.; (2008); Parte II, Capítulo II “Incidencia del trabajo nocturno a turnos en la salud de quien lo realiza”;

ANEXO I: WEB-GRAFÍA

-BRITO LEMUS, R.; “Hacia una sociología de la juventud: algunos elementos para la deconstrucción de un nuevo paradigma de la juventud”, pág. 2; Recuperado el día 20/2/2015.
<http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2256347.pdf>.

-URCOLA MARCOS, A., “Algunas Apreciaciones sobre el concepto sociológico de Juventud”, Invenio, pág. 41; noviembre 2003.
<http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3330672.pdf>.

-MARGULIS, M., y URRESTI, M., “La juventud es más que una palabra”, Facultad de Filosofía y Letras, Cátedra: Prácticas de OV en instituciones educativas. pág. 10; Recuperado el 10/3/2015.

-La Salud de los Jóvenes; un desafío para la sociedad” (Ginebra 1986); publicado por la OMS, consistente en un informe publicado por un grupo de estudio de la OMS, acerca de los jóvenes y “la salud para todos en el año 2000”.
http://whqlibdoc.who.int/trs/WHO_TRS_731_spa.pdf.

-CORBANESE V., y ROSAS G., “Haciendo empresa: habilidades de los jóvenes por cuenta propia” Oficina Internacional del Trabajo, pág. 4; Recuperado el día 21/2/2015.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_230297.pdf.

-Plan Nacional de implantación de la Garantía Juvenil en España (Diciembre de 2013), pp. 3 y 20; Recuperado el día 21/2/2015.
<http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionagarantiajuvenianexo.pdf>.

-VOGEL, L., “Trabajo y salud en la Generación Precaria”; Revista de Estudios de Juventud/ “Jóvenes y Riesgos Laborales”, nº 79; pp. 15, 21, 23 y 24 (Apart. “otros riesgos para la salud”), diciembre 2007.
http://www.injuve.es/sites/default/files/revista%2079_1.pdf.

-Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, nº 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales); pág. 205.
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm.

-Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, nº 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales); pág. 239.
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm.

-“La seguridad de los trabajadores jóvenes, consejos para los padres” (Bélgica, 2006); Recuperado el día 1/03/2015.
<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/63>.

-RODRÍGUEZ, E., “Empleo y juventud: muchas iniciativas, pocos avances. Una mirada sobre América Latina”; Revista Nueva Sociedad nº 232 (ISSN: 0251-3552), Marzo-abril 2011.
http://www.nuso.org/upload/articulos/3766_1.pdf.

-Hoja Informativa NIOSH, DHHS (NIOSH), Publication No.2009-120 (Sp2010).
http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2009-120_sp/pdfs/2009-120_sp.pdf

-Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015) Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) - United States (Ratification: 1999)”; Consultado el día 1/03/2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100LANG_CODE:3189946,es:NO-

-Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015), Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) - Australia (Ratification: 1969); Consultado el día 1/03/2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3183415,es:NO

-ALMODÓVAR MOLINA, A., GALIANA BLANCO, L., GÓMEZ-CANO ALFARO, M., MUÑOZ NIETO SANDOVAL, M., “Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad, una perspectiva según la edad”; pág. 22; Editado por el INSHT; 2013. Recuperado el día 1/3/2015.
<http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20%28INSHT%202013%29.pdf>

-“Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro”; publicado por la Oficina Internacional del Trabajo; pág. 5 (Apart. el problema de desajuste de competencias, cap. 3); y pág. 3 (primer párrafo); y pp. 71 y 74; Ginebra 2013. Recuperado el día 1/3/2015.
http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2013/WCMS_222658/lang--es/index.htm

-Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales). pág. 195, alusión a la aplicación del mismo por Antigua y Barbuda, año 1983.
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm

-Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales), pág. 200, Ratificado por Austria año 2000.
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm

-Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales). pág. 226, ratificado por Chipre, 1997.
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm

-Conferencia Internacional del Trabajo, 104.a reunión, 2015; “Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2015”; Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. En relación Convenio 138 OIT sobre la Edad Mínima, 1973, n° 138. Adoptado: Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). Entra en vigor: 19 Junio 1976; Instrumento Actualizado (convenios fundamentales). pág. 225, entendiéndose que se ha

hecho un estudio comparado en el informe sobre la aplicación de convenios y recomendaciones presentado por la Comisión de Expertos de la OIT y en particular a su ratificación por Chipre en el año 1997.

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_343026/lang--es/index.htm.

-“Igualdad de género y trabajo decente, convenios y recomendaciones de la OIT para la igualdad de género 2012”, Oficina para la Igualdad de género y Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, pág. 23, Recomendación n° 146 OIT sobre la edad mínima 1973, Título III, art. 9; y pág. 24, Título IV, art. 13 y pág. 77, Recomendación n° 169 OIT, sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) 1984, Título 17, art. 17.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf.

-RUIZ RUIZ, L., “Manipulación manual de cargas; Guía Técnica del INSHT; Centro Nacional de Nuevas Tecnologías, INSHT”; Consulta de la web; 15 de Diciembre.

<http://www.insht.es/MusculoEsqueleticos/Contenidos/Formacion%20divulgacion/material%20didactico/GuiatecnicaMMC.pdf>.

-Conferencia Internacional del Trabajo 104.ª Reunión, 2015, Ginebra. “La transición de la economía informal a la economía formal”. Informe V (1). Recuperado el día 5/3/2015.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_302616.pdf.

-“Las formas atípicas de empleo; Informe para la discusión en la reunión de los expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra 19 febrero de 2015)”, Departamento de Condiciones de trabajo e igualdad, pág. 36; Recopilado el día 5/03/2015.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf.

-“La Crisis del empleo juvenil: una llamada a la acción”, Resolución y conclusiones de la 101ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, Ginebra 2012”, pp. 1,13 y 14.

<http://youthpractices.ucol.mx/documentos/la%20crisis%20del%20empleo%20juvenil%20un%20llamado%20a%20la%20accion.pdf>.

-“Promover la seguridad y la salud en una economía verde” (28 abril 2012), Oficina Internacional del Trabajo, con el apoyo de la Asociación Internacional de la Seguridad Social, Motivo del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo; pág. 1. Recopilado el día 8/3/2015.

http://www.ilo.org/safework/info/video/WCMS_176314/lang--es/index.htm.

-“Economía verde y cooperativismo: nuevas oportunidades de negocio, proyecto que lleva a cabo la Dirección General de Economía Social de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, que se enmarca dentro de la Medida “Fomento de la Innovación y Competitividad Empresarial”, regulada en la Orden de 29 de Junio de 2009, que establece las bases reguladoras del Programa de Apoyo a la Innovación y Desarrollo de la Economía Social.

<http://www.facta.coop/doc/Econom%3%ADa%20Verde%20y%20Cooperativismo.pdf>.

-RIBERA, T., Secretaria de Estado de cambio climático; “Informe empleo verde en una economía sostenible”, Preámbulo, pág. 5; 2010. Recopilado el día 8/3/2015.

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc19288_Informe_sobre_empleos_verdes_del_Observatorio_de_la_Sostenibilidad_de_Espana.pdf.

-“Decent work: A common goal of youth and trade unions”. International Labour Office”, Geneva, pág. 5; Recopilado el día 8/3/2015.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111429.pdf.

-“Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” (2008) adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión Ginebra 10 Junio de 2008, pág. 2; Recopilado el día 10/3/2015.

http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099768/lang-es/index.ht.

-Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 (6/6/2014); Bruselas; COM (2014) 332 final. Pp. 7 y 12.

-“Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2012”; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Resumen Ejecutivo, Madrid, pág. 13, octubre 2013.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/A%20TU%20DISPOSICION/FINAL%20-%20Accesible%20v6%20PDF%20-%20Informe%20SS%202012%20-%202007-11-2013.pdf>.

-ALMODÓVAR MOLINA, A., GALIANA BLANCO, L., GÓMEZ-CANO ALFARO, M., MUÑOZ NIETO SANDOVAL, M. “Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España 2012”; Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Madrid, pág. 27; 1.1 “trabajadores mayores: condiciones de trabajo y empleo”, octubre 2013.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/A%20TU%20DISPOSICION/FINAL%20-%20Accesible%20v6%20PDF%20-%20Informe%20SS%202012%20-%202007-11-2013.pdf>.

-LINARES RODRÍGUEZ, V., “Riesgos laborales y jóvenes: Análisis del tratamiento informativo en la prensa española”; Revista nº 79, de estudios de juventud, Universidad Complutense de Madrid; pág. 161, diciembre 2007.

http://www.injuve.es/sites/default/files/revista%2079_10.pdf.

“Condiciones de seguridad y salud laboral en el trabajo de los jóvenes españoles”, Publicado por Instituto de la Juventud, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recopilado el día 15/3/2012.

http://www.injuve.es/sites/default/files/capitulo3_0.pdf.

-SEGADO SÁNCHEZ-CABEZUDO, S., (Becaria UNED); LÓPEZ PELÁEZ, A., (Profesor Titular de Sociología, UNED), “Condiciones de trabajo y estilos de vida de los jóvenes españoles: ¿cómo afrontar los riesgos derivados del trabajo a turnos y en horario nocturno?”; Revista nº 79 de estudios de juventud, pp. 93 y 101, diciembre 2007.

http://www.injuve.es/sites/default/files/revista%2079_6.pdf.

-Dossier Informativo Campaña Europea, octubre 2006; ¡Crecer con Seguridad!; Un comienzo seguro y sano de los jóvenes en el mundo laboral, pág. 3.

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2006/08/Dossier_Informativo-Crecer_con_seguridad.pdf.

-LINARES RODRÍGUEZ, V., Riesgos laborales y jóvenes: “Análisis del tratamiento informativo en la prensa española; Universidad Complutense de Madrid”; Revista de Estudios de Juventud, nº 79; pág. 161, diciembre 2007.http://www.injuve.es/sites/default/files/revista%2079_10.pdf.

-“La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo” ; Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo; ISSN 1681-2085, Bélgica 2006.

<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/64>.

-“La crisis del empleo de los jóvenes, ¡Actuemos ya! (2012), Informe V, Quinto punto del orden del día, OIT, Primera edición 2012; pág 89. Recopilado el día 22/3/2015.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf.

-Semana Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo; Campaña “crecer con seguridad”, dedicada a los jóvenes para garantizar un crecimiento laboral seguro y saludable, octubre 2006.

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2006/08/folleto-Crecer_con_seguridad.pdf.

-“Los jóvenes y la prevención de los riesgos laborales”; Revista nº 50, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2006.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2006/ErFP50_06.pdf.

-SOMAVÍA, J., Director General de la OIT en 1999; “Conferencia estadística de las Américas, Seminario: revisión de conceptos a discutir en la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo” Quito, Ecuador, julio 2012.

http://www.cepal.org/deype/noticias/noticias/4/47084/oit_motivo-revision.pdf.

-GHAI, D., “Trabajo decente; concepto e indicadores”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2; 2003. <http://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>.

-“El trabajo decente y la economía informal” (2002), Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo; 90ª reunión; Sexto punto del orden del día, pp. 4-6.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>.

-Plan Nacional de Formación en Prevención de riesgos laborales; propuestas presentadas para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012) en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pág. 11.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/PlanNacionalFormaci%C3%B3nPRL.pdf.

-Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020; pp.60-61. http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/2043335Estrategia_espanola_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf.

-Documento de trabajo, “Estrategia Canaria para la Prevención de Riesgos Laborales, 2007-2013; pp. 22-23.

<http://blog.ccoo.es/gallery/10/ESTRATEGIA%20CANARIA%20PRL%20DOC%20DEFINITIVO.pdf>

-COPSEY, S., y SCHNEIDER, E., “Crecer con seguridad: la seguridad y la salud laboral de los trabajadores jóvenes”; publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; Revista nº 79 de estudios de juventud, pp. 35-36, diciembre 2007.

http://www.injuve.es/sites/default/files/revista%2079_2.pdf.

-¿Eres un adolescente y trabajas?"; Publicado por el NIOSH, y en concreto, por el Departamento de Salud y Servicios Humanos (centros para el control y la prevención de enfermedades instituto nacional para la seguridad y salud ocupacional); Publicación n.º 2012-130 (Sp2012); pág. 2, marzo 2012.
http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2012-130_sp/pdfs/2012-130_sp.pdf.

-MONJAS BARRENA, M., "Accidente de Trabajo in itinere: concepto y elementos para su delimitación ¿Tendencia restrictiva de la doctrina jurisprudencial?"; Universidad Rey Juan Carlos; Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf. 16; parte Presentación; Editorial Aranzadi, Pamplona 2004.

-LÓPEZ-ARAUJO, B., y OSCA SEGOVIA, A., "Factores explicativos de la accidentalidad en jóvenes, un análisis de la investigación"; Revista nº 79 de estudios de juventud/jóvenes y riesgos laborales, diciembre 2007.
http://www.injuve.es/sites/default/files/revista%2079_5.pdf.

-"Encuesta de población activa metodología 2005 descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario"; INE, Madrid, 2008.
<http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf>.

ANEXO II: NORMATIVA

*Recomendación nº 45 de la OIT, sobre el desempleo de los menores, Adopción en Ginebra: 19ª reunión CIT, (25 Junio 1935), estatus: instrumento retirado.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312383:NO

*Recomendación nº 79 OIT, sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, art.7. Adopción: Montreal, 29ª reunión CIT (9 octubre de 1946), estatus: instrumento actualizado.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312417:NO.

*C013 -Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura (Entrada en vigor: 31 agosto 1923) Adopción: Ginebra, 3ª reunión CIT (19 noviembre 1921) - Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos). Ratificado el 29 de abril de 1924, (Gaceta» núm. 134, de 13 de mayo).

*Instrumento de ratificación del convenio sobre el trabajo marítimo 2006, hecho en Ginebra el 23 de febrero de 2006, publicado en el BOE Martes 22 enero de 2013,. pp. 2968, 2970, 2977 y 3023 (Pauta B4.3.10).<http://www.boe.es/boe/dias/2013/01/22/pdfs/BOE-A-2013-577.pdf>.

*Recomendación nº 153 de la OIT, art. 2 (1), relativa, a la protección de los jóvenes marinos, adopción: Ginebra, 62ª reunión CIT (28 octubre de 1976), estatus: instrumento actualizado.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312491:NO.

*Convenio nº 127 de la OIT relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por el trabajador, Art. 1.c, Adopción: Ginebra, 51ª reunión (28 Junio 1967); Estatus: instrumento pendiente de revisión (convenios técnicos). Ratificado el 6 de marzo de 1969 (BOE de 15 de octubre de 1970).
http://www.belt.es/Legislacion/vigente/seg_ind/prl/ergonomia/mm_cargas/pdf/C127OIT.pdf.

*Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Explicaciones relativas al texto completo de la carta, Consejo de la Unión Europea, Diciembre, 2000.
http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/Carta_DerechosFunUE.pdf.

*Instrumento de ratificación Carta Social Europea por España (hecha en Turín el 18 octubre de 1961), de 29 abril de 1980 Art. 7.10).

<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Spanish.pdf>.

*Convenio nº 138 OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973. Art. 1. Entrada en vigor: junio 1976, Ginebra, con ocasión 58ª reunión CIT (26 junio de 1973), estatus: convenios fundamentales. Ratificado el 13 de abril de 1977 (BOE de 8 de mayo de 1978).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283

*Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria) 1937, nº 59, Adopción: Ginebra, 23ª reunión CIT (22 junio 1937), Estatus: instrumento que ha sido superado (convenios técnicos). Ratificado por España, 05 mayo 1971, no está en vigor, denuncia automática el 16 mayo 1978 por Convenio nº 138.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312204:NO.

*Convenio nº 123 de la OIT sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), Adopción: Ginebra, 49ª reunión CIT (22 junio 1965), entrada en vigor el 10 noviembre 1967. Estatus: instrumento que ha sido superado (convenios técnicos). Ratificado por España, 6 noviembre 1967, esta en vigor (BOE 4 diciembre 1968).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312268:NO.

*Recomendación nº 169 OIT, sobre política de empleo; Adopción: Ginebra 70ª reunión CIT (26 Junio 1984), Estatus: Instrumento actualizado.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO.

*Recomendación nº 153 de la OIT, art. 7 y 8, relativa, a la protección de los jóvenes marinos, adopción: Ginebra, 62ª reunión CIT (28 octubre de 1976), estatus: instrumento actualizado.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312491:NO.

*Convenio 115 OIT sobre la protección de los trabajadores a las radiaciones ionizantes, adoptado el 22 de junio 1960, Art.2.1, pág. 2/ Arts. 6.1, 7.1. y 7.2 pág. 3; Adoptado en Ginebra, 44ª reunión CIT el 22 de junio 1960, estatus: instrumento actualizado (convenios técnicos), entrada en vigor 17 junio 1962. Ratificado el 28 de junio de 1962 (BOE de 5 de junio de 1967).

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/Convenios/C115/PDFs/convenio115delaoitrelativoalprotecciondelostrabajadores.pdf>.

*Convenio 184 relativo a la seguridad y salud en la Agricultura, Art. 16.1. y 16.3 pág. 6. Adopción: Ginebra, 89ª reunión CIT (21 junio 2001), Estatus: instrumento actualizado (convenios técnicos), entre en vigor: 20 septiembre de 2003. No ratificado por España.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/c184.pdf>.

*Convenio 127 OIT, relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador. Art. 7.1. y 7.2 Adoptado en Ginebra, 51ª reunión CIT el 28 de junio 1967, estatus: instrumento pendiente de revisión (convenios técnicos), entrada en vigor 10 marzo 1970. Ratificado el 6 de marzo de 1969 (BOE de 15 de octubre de 1970).

http://www.belt.es/Legislacion/vigente/seg_ind/prl/ergonomia/mmcargas/pdf/C127OIT.pdf.

*Recomendación nº 31 de la OIT, sobre la prevención de los accidentes de trabajo, Adopción en Ginebra: 12ª reunión CIT, (21 Junio 1929), estatus: instrumento en situación provisoria.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312369:NO.

*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 46.16.b); pág. 32607; 4.2, 5.1 y 5.2 pág. 32593; art. 19 pág. 32597; art. 27 pp. 32599-32600; BOE nº 269, viernes 10 noviembre 1995.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>.

*Convenio nº 136 de la OIT relativo, a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno, Adopción: Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971), Entrada en vigor: 27 julio 1973, Estatus: Instrumento pendiente de revisión (Convenios Técnicos). Ratificado el 31 de marzo de 1973 (BOE de 5 de febrero de 1975).
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312281:NO.

*Recomendación 125 de la OIT, art. 4 y 5 sobre las condiciones de empleo de los menores para el trabajo subterráneo en las minas. Adopción: Ginebra, 49ª reunión CIT (23 junio 1965). Estatus: Instrumento actualizado.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312463:NO.

*Recomendación nº 197 OIT, Art. 3 y 5 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006), estatus: instrumento actualizado.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312534:NO.

*Recomendación nº 198 OIT, art. 1 y 5 relativa, a la relación de trabajo, 2006, Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio de 2006), estatus: instrumento actualizado.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO.

*Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF>.

*Directiva 94/33/CE del Consejo de 22 de junio de 1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (DO L 216 de 20.8.1994, p. 12); Exposición de motivos, pág. 3; y arts. 6 y 7; pp. 6-7.
<http://www.caib.es/sacmicrofront/archivopub.do?ctrl=MCRST97ZI36256&id=36256>.

BOE, Gaceta de Madrid, Año CCCXVIII, Viernes 29 de diciembre de 1978 Núm., 311.1; Constitución Española, art. 40.2; pág. 29320.
<http://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>.

*Art. 6; Real Decreto Legislativo de 24 marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nº 75, Miércoles 29 marzo 1995; pp. 9657-9658.
<http://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf>.

*Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>.

*Anexo IV, V y VI, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. BOE nº 27, 31/01/1997.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=1b3c62390bcc5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaCompleta>.

*Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE nº 298 13/12/2003.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=b1043c26867b5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=ff3cc6b33a9f1110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>.

ANEXO III: JURISPRUDENCIA

→ Véase: *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña; STS nº 2401/2008, de 14 marzo (AS 2008\1244)*, en la cual dicho Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada, en relación al recargo de prestaciones interpuesto como consecuencia de la omisión de las medidas de seguridad

→ Véase: *Tribunal Superior de Justicia de Extremadura; STS nº 706/2010 de 21 de diciembre (AS 2011\1310)*, en la cual dicho Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada, en relación a la omisión por parte de la misma de las medidas de seguridad e higiene

→ Véase: *Juzgado de lo Social nº 4 de Sevilla; STS nº 253/2001 de 31 julio (AS 2001\3830)*, en la cual se estima la demanda formulada por la parte actora contra la empresa demandada en relación a la falta de formación en materia de PRL, bajo una la modalidad contractual eventual, como consecuencia de un aumento de la producción.

→ Véase: *Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, STS nº 468/2001 de 31 mayo (AS 2001\4273)*; en relación a la desestimación del Tribunal del recurso de suplicación interpuesto por el Servicio Canario de Salud, ante la demanda formulada por trabajador, en la cual se condena al mismo a asignar al trabajador un puesto adaptado a sus condiciones de salud.

→ Véase Sentencia: Tribunal Superior de Justicia, de Extremadura; STS núm. 477/2003 de 17 julio (AS 2004\617); en relación a la estimación del recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada, en reclamación de un accidente de trabajo.

ANEXO IV: RELACION DE PÁGINAS WEBS

Nota: A continuación se muestra la relación de las páginas webs que se han utilizado para la búsqueda, en las que no se han extraído ningún tipo de publicación documental, sino se han consultado directamente desde su portal.

<http://lema.rae.es/drae/?val=joven>

<http://lema.rae.es/drae/?val=joven>,

<http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/>; por remisión a la página web de la ONU;
<http://www.un.org/es/globalissues/youth/>

http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil_es.pdf.

<http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/jovenes.html>.

<http://www.cdc.gov/spanish/niosh/ab-sp.html>

<http://www.wordreference.com/definicion/arboladura>

<http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=izar>.

<http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=GfLW1g1JXDXX2Gdr3INt>.

<http://lema.rae.es/drae/?val=izada>.

<http://lema.rae.es/drae/?val=carga>.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/cargas.pdf>.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>.

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiD atos&idp=1254735976595.

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=Page&cid=1254735910183&p=1254735910183&pagename=INE%2FINELayout.

ANEXO V: ESTADISTICA

A) CUADROS

Cuadro 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.

Cuadro 2: Tasa de accidentes laborales por 1000 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: Datos UGT, Doc. "Trabajo y salud en la generación precaria", 2007. España

Cuadro 3: Tasa de Actividad por sexo y grupo de edad (año 2014/1º trimestre 2015)

Encuesta de Población Activa					
Activos					
Tasas de actividad por sexo y grupo de edad					
	Ambos sexos				
	2014T1	2014T2	2014T3	2014T4	2015T1
Total	59,46	59,63	59,53	59,77	59,45
De 16 a 19 años	14,14	14,23	16,09	14,60	14,14
De 20 a 24 años	57,42	57,29	59,44	57,09	55,58
De 25 a 29 años	86,49	86,88	87,06	86,83	85,73
De 30 a 34 años	91,23	90,93	90,42	91,18	91,43
De 35 a 39 años	90,53	90,89	90,42	90,89	90,41
De 40 a 44 años	88,02	88,42	88,22	89,30	88,92
De 45 a 49 años	85,23	86,13	85,27	85,71	85,80
De 50 a 54 años	80,62	80,60	79,79	81,63	81,32
De 55 a 59 años	68,08	68,59	68,49	69,76	70,08
De 60 a 64 años	38,64	39,65	39,96	40,72	40,87
De 65 a 69 años	4,50	4,44	4,84	4,61	4,85
De 70 y más años	0,52	0,55	0,59	0,56	0,50

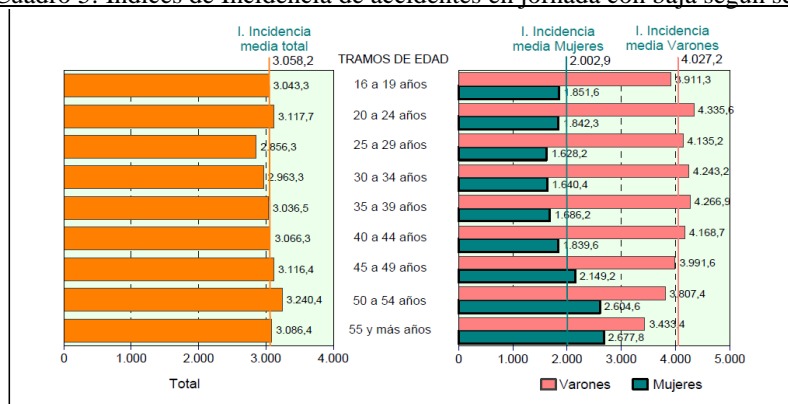
Fuente: Datos INE, 2014 y 1º trimestre 2015. España

Cuadro 4: Accidentes de trabajo con baja, según gravedad por sexo y edad del trabajador.

	Avance Enero - Diciembre 2014							
	EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
TOTAL	417.377	413.689	3.234	454	65.201	64.222	868	111
De 16 y 17 años	265	262	3	-	32	30	2	-
De 18 y 19 años	1.724	1.717	7	-	278	273	5	-
De 20 a 24 años	19.422	19.322	90	10	3.871	3.827	39	5
De 25 a 29 años	39.171	38.964	195	12	7.908	7.827	73	8
De 30 a 34 años	56.134	55.822	279	33	9.912	9.813	87	12
De 35 a 39 años	68.635	68.232	365	38	10.587	10.445	124	18
De 40 a 44 años	64.570	64.052	456	62	8.861	8.724	118	19
De 45 a 49 años	58.666	58.097	492	77	7.622	7.484	125	13
De 50 a 54 años	51.694	51.035	567	92	7.088	6.952	120	16
De 55 a 64 años	55.551	54.676	755	120	8.734	8.550	164	20
De 65 y más años	1.545	1.510	25	10	308	297	11	-

Fuente: Datos INE, Enero-Diciembre 2014, España.

Cuadro 5: Índices de Incidencia de accidentes en jornada con baja según sexo y edad



Fuente: Datos INE, Avance Enero-Diciembre 2014, España.

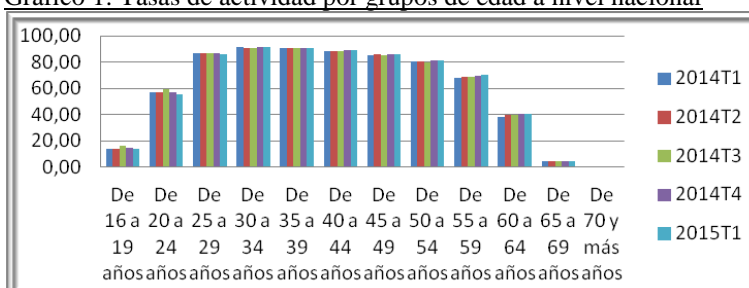
Cuadro 6: Accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinere, según gravedad

	EN JORNADA				IN ITINERE			Mortales
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	
TOTAL	139.982	138.812	1.009	161	22.383	22.081	266	36
De 16 y 17 años	81	81	-	-	6	6	-	-
De 18 y 19 años	539	537	2	-	62	60	2	-
De 20 a 24 años	6.111	6.090	19	2	1.205	1.193	12	-
De 25 a 29 años	12.664	12.614	48	2	2.656	2.628	21	7
De 30 a 34 años	18.259	18.157	96	6	3.300	3.267	28	5
De 35 a 39 años	22.795	22.652	124	19	3.599	3.562	34	3
De 40 a 44 años	21.908	21.742	140	26	3.121	3.083	33	5
De 45 a 49 años	19.846	19.669	150	27	2.587	2.544	37	6
De 50 a 54 años	17.911	17.726	157	28	2.573	2.534	36	3
De 55 a 59 años	13.054	12.853	170	31	2.096	2.053	36	7
De 60 a 64 años	6.304	6.188	96	20	1.081	1.058	23	-
De 65 y más años	510	503	7	-	97	93	4	-

Fuente: Datos INE, Enero-Abril 2015. España.

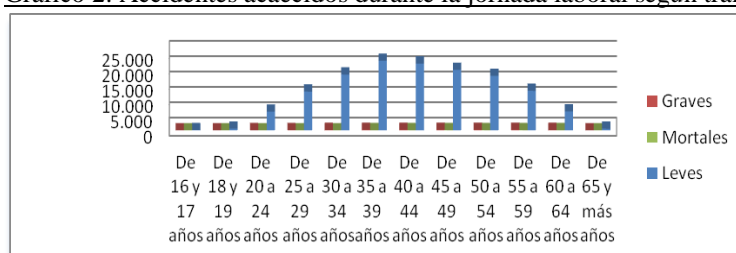
B) GRÁFICOS

Gráfico 1: Tasas de actividad por grupos de edad a nivel nacional



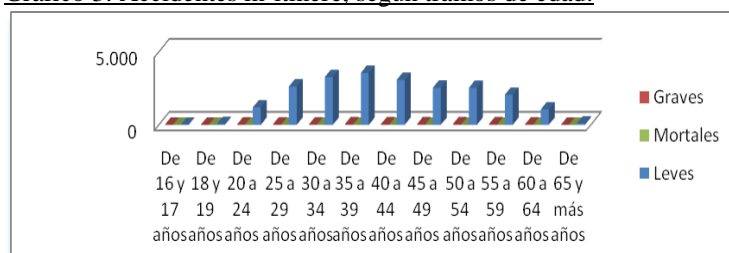
Fuente: Datos INE. 2014 y 1ª trimestre 2015. Elaboración propia. España

Gráfico 2: Accidentes acaecidos durante la jornada laboral según tramos de edad.



Fuente: Datos INE, Enero-Abril 2015, España. Elaboración propia.

Gráfico 3: Accidentes in-itinere, según tramos de edad.



Fuente: Datos INE, Enero-Abril 2015. España. Elaboración propia.