



Organización
Internacional
del Trabajo

Mejorar la Seguridad y la Salud de los Trabajadores Jóvenes



28 de abril de 2018

Día mundial
de la seguridad
y la salud en el trabajo

GENERACIÓN

SEGURA & SALUDABLE



Mejorar la Seguridad
y la Salud de los
Trabajadores Jóvenes

Índice

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018
Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

ISBN: 978-92-2-131650-3 (impreso)
ISBN: 978-92-2-131651-0 (web pdf)

Creditos

Páginas 2 (arriba), 6, 9, 22, 24, 27, 30, 37:
Maxime Fossat © ILO
Páginas 2 (en medio), 18 (arriba a la izquierda):
Nadia Bseiso © ILO
Páginas 8, 12, 15, 18 (arriba a la derecha,
en medio a la izquierda), 20: © ILO
Página 11: Yo. Nyamdavaa © ILO
Página 17: Wei Xiangnan © ILO
Páginas 18 (arriba en medio), 29: Nguyen Viet Thanh © ILO
Página 18 (en medio a la derecha): A. DOW © ILO
Páginas 18 (abajo a la izquierda, abajo a la derecha), 32:
Marcel Crozet © ILO
Página 18 (abajo en el medio): Thierry Falise © ILO
Páginas 38, 39: Steve Lim © ILO

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Este reporte fue elaborado gracias a la financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos mediante el Acuerdo de Cooperación número IL-26690-14-75-K-11. Este reporte no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Igualmente, la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica la aprobación o respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Introducción	7
¿A quiénes nos referimos cuando hablamos de “trabajadores jóvenes”?	10
Factores que ponen en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes	11
Factores de riesgo que inciden específicamente en los trabajadores jóvenes	12
Peligros en el trabajo a los que los trabajadores jóvenes están expuestos con frecuencia	14
Los trabajadores jóvenes en sectores económicos peligrosos	18
Normas internacionales del trabajo que protegen la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes	20
Normas de SST que protegen a los trabajadores jóvenes	21
Normas fundamentales que abordan la eliminación del trabajo infantil	23
Un marco para la acción nacional y regional respecto de la SST para los trabajadores jóvenes	24
Mejora de la compilación y el análisis de datos e información sobre la SST y los trabajadores jóvenes	26
Desarrollo, actualización y aplicación de leyes, reglamentos, políticas y directrices para proteger mejor la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes	28
Creación de capacidad destinada a ayudar a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a abordar las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST.	32
Integración de la SST en la educación general y en los programas de formación profesional a fin de construir generaciones de trabajadores que trabajen en condiciones más seguras y saludables.	34
Fortalecimiento de la promoción, la sensibilización y la investigación de la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los peligros y los riesgos de SST	36
La participación de los jóvenes en la creación de una cultura de la prevención en materia de SST	38



Introducción

Según las estimaciones más recientes publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo¹. Alrededor de 2,4 millones (86,3 por ciento) de estas muertes se producen por enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que algo más de 380.000 (13,7 por ciento) son el resultado de accidentes de trabajo. Cada año, se produce un número de lesiones profesionales no mortales casi mil veces mayor que el de lesiones profesionales mortales. Se calcula también que, cada año, las lesiones profesionales no mortales afectan a 374 millones de trabajadores, y muchas de ellas tienen graves consecuencias en su capacidad para obtener ingresos a largo plazo (Hämäläinen y otros autores, 2017).

Los trabajadores jóvenes registran índices de lesiones profesionales notablemente superiores a los de los trabajadores adultos. Según datos recientes sobre la situación en Europa, la incidencia de las lesiones profesionales no mortales es más de un 40 por ciento superior entre los trabajadores jóvenes de 18 a 24 años que entre los trabajadores adultos (EU-OSHA, 2007). En los Estados Unidos, el riesgo de que los trabajadores jóvenes de entre 15 y 24 años sufran una lesión profesional no mortal es aproximadamente el doble que para los trabajadores de 25 años o más (CDC, 2010).

Paradójicamente, habida cuenta de lo que antecede, las estadísticas indican que la incidencia de las enfermedades profesionales es menor entre los trabajadores jóvenes que entre los de más edad. Ello no se debe a que los trabajadores jóvenes presenten una mayor resistencia a las enfermedades profesionales. Los trabajadores jóvenes son de hecho más vulnerables a las enfermedades profesionales porque a su edad siguen desarrollándose, tanto física como mentalmente, lo que los hace más vulnerables a las sustancias químicas peligrosas y otros agentes nocivos. La menor incidencia de las enfermedades profesionales entre los trabajadores jóvenes se debe probablemente a que para que una enfermedad profesional se manifieste suele ser necesario un período prolongado de exposición y/o latencia. Además, es difícil obtener datos precisos sobre las enfermedades profesionales, en particular cuando se trata de datos sobre enfermedades profesionales provocadas por la exposición a peligros en el lugar de trabajo durante la juventud (EU-OSHA, 2007).

Además del incalculable sufrimiento humano que traen consigo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales también conllevan un considerable costo económico, que representa una pérdida anual estimada del 3,94 por ciento del PIB mundial (OIT, 2017c). El costo para la sociedad que comportan los trabajadores jóvenes que sufren lesiones profesionales graves y secuelas a largo plazo puede ser mucho mayor que el de los trabajadores adultos que sufren lesiones similares. Las consecuencias de las lesiones profesionales son más graves cuando se producen al principio de la vida profesional de una persona joven. Un trabajador joven con una deficiencia prolongada puede, a consecuencia de la misma, dejar de ser un miembro activo de la sociedad y no poder aprovechar la educación y formación recibida.

¹ En 1987, el Comité Conjunto OIT/OMS de salud en el trabajo sugirió que el término "enfermedades relacionadas con el trabajo" se utilizase para describir no sólo las enfermedades profesionales reconocidas, sino también otros trastornos a los que contribuyen significativamente el entorno de trabajo y el desempeño profesional. (Una enfermedad profesional es una enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que tienen su origen en la actividad laboral). Para saber más sobre la metodología utilizada para el cálculo de las estimaciones mundiales y sobre los criterios utilizados para la inclusión de las enfermedades relacionadas con el trabajo, sírvanse consultar Global Estimates of Occupational Accidents and Work-Related Illnesses 2017. (Hämäläinen y otros autores, 2017)



Muchos países están haciendo inversiones significativas en el empleo, la educación y la formación, el desarrollo de las competencias y la creación de puestos de trabajo para los jóvenes. Es sumamente importante incluir la seguridad y salud en el trabajo (SST) en estos programas. Para hacerlo, es necesario entender y abordar los factores de riesgo específicos para la seguridad y la salud a que se enfrentan los trabajadores jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Si bien la ley y las políticas reconocen a los jóvenes de menos de 18 años como grupo vulnerable y les confieren protecciones especiales a través de las normas sobre trabajo infantil y de las prohibiciones relacionadas con los trabajos peligrosos, los jóvenes de entre 18 y 24 años de edad ya no cuentan con un reconocimiento legal o nivel de protección comparables en el lugar de trabajo, a pesar de que están expuestos a un riesgo continuado y mayor de sufrir lesiones.

La OIT mantiene un compromiso de larga data con la promoción del trabajo decente y las condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores durante su vida laboral. Insiste en la importancia que reviste la mejora de la SST para los trabajadores jóvenes, tanto para promover el trabajo juvenil decente como para contribuir a los esfuerzos desplegados para luchar contra el trabajo infantil peligroso.² De los 151,6 millones de niños en el mundo que trabajan, cerca de la mitad (72,5 millones) lo hacen en trabajos peligrosos. Alrededor del 24 por ciento de ellos (más de 37 millones) tiene entre 15 y 17 años. (OIT, 2017b) La adopción de medidas rigurosas para abordar la SST de los trabajadores jóvenes aporta dos beneficios: la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes y la reducción del número total de niños que participan en trabajos peligrosos.

² Las peores formas de trabajo infantil tal y como las define el Convenio núm. 182 de la OIT incluyen "el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños."

¿Cuál es el objetivo de la presente Nota Informativa de la OIT?

La OIT ha preparado la presente Nota para el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2018, cuyo objetivo es promover una generación segura y saludable. Los objetivos de la Nota son describir los riesgos específicos para la SST a que se enfrentan los trabajadores jóvenes y promover un debate a nivel mundial sobre la necesidad que reviste la mejora de su seguridad y su salud. La Nota analiza los factores que inciden en el aumento de los riesgos relacionados con el trabajo que corren los trabajadores jóvenes y describe las medidas legales, políticas y prácticas que pueden adoptarse para introducir mejoras.

Para construir una generación de trabajadores saludables que desarrollen su actividad en condiciones seguras, debe empezarse pronto, sensibilizando a los progenitores y a las comunidades. Para que los jóvenes sean conscientes de los riesgos que corren y puedan defender sus derechos, la educación sobre los peligros y los riesgos laborales, así como sobre los derechos de los trabajadores, debe empezar en la escuela y seguir a lo largo de la formación profesional y los programas de aprendizaje. Los empleadores, ya sea de empresas formales o informales, y las empresas familiares, necesitan orientación sobre los factores de riesgo específicos a que se enfrentan los trabajadores jóvenes en el desempeño de sus tareas y sobre las condiciones que se adecuan a su edad. Por último, en su incorporación al mundo del trabajo, es fundamental para los trabajadores jóvenes contar con el apoyo y la representación de las organizaciones de trabajadores a fin de que puedan ejercer sus derechos y expresar sus preocupaciones.

La mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes contribuirá al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 sobre trabajo decente y desarrollo económico. Ayudará a alcanzar la meta 8.8. relativa a los entornos de trabajo seguros y sin riesgos para todos los trabajadores para 2030 y la meta 8.7. sobre la eliminación del trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025. El logro de estas metas exige la colaboración entre autoridades públicas, empleadores, trabajadores y sus organizaciones, así como con otras partes interesadas clave, con objeto de crear una cultura de la prevención centrada en la seguridad y la salud de la próxima generación de la fuerza de trabajo mundial.



¿A quiénes nos referimos cuando hablamos de “trabajadores jóvenes”?

A efectos estadísticos, las Naciones Unidas define “jóvenes” como aquellas personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Se trata de un grupo que representa más del 15 por ciento de la fuerza de trabajo en el mundo, aproximadamente unos 541 millones de personas (OIT, 2016b). El término “jóvenes” se refiere por lo general a las personas en edad de estar finalizando su educación obligatoria e iniciando su primera experiencia laboral.

Los trabajadores jóvenes se enfrentan a muchos desafíos en su transición de la escuela al trabajo, así como en la búsqueda de un trabajo estable en el que estén protegidos de todo daño y que les aporte un salario digno. Los trabajadores jóvenes empiezan su vida laboral participando en el mundo del trabajo de distintos modos, como por ejemplo:

- los estudiantes que trabajan en su tiempo libre (antes o después de las horas en las que asisten a la escuela, durante los fines de semana y las vacaciones);
- los estudiantes que hacen prácticas para adquirir experiencia (aprendizajes, pasantías);
- los jóvenes que han completado o han abandonado la educación obligatoria y están iniciando su vida laboral;
- los jóvenes que trabajan en empresas familiares (remunerados o no remunerados), y
- los empleadores jóvenes y los trabajadores jóvenes por cuenta propia.



Los trabajadores jóvenes presentan distintos niveles de desarrollo cognitivo, psicosocial y físico. Según las normas internacionales, la línea divisoria entre la infancia y la edad adulta la marcan los 18 años, por lo que los trabajadores jóvenes están incluidos en dos grandes grupos:

- **Trabajadores jóvenes cuya edad está por encima de la edad mínima de admisión al empleo pero por debajo de los 18 años.**

Estos trabajadores son considerados “niños”, si bien, legalmente, pueden desempeñar determinados trabajos. A menudo están protegidos por restricciones específicas relacionadas con el tipo de trabajo que pueden desempeñar, los peligros a que pueden estar expuestos y las horas que pueden dedicar al trabajo. Estas restricciones tienen por objeto proteger la salud y la seguridad de los niños y reducir el riesgo que corren de sufrir lesiones

profesionales y enfermedades profesionales. Toman en consideración el crecimiento rápido de los niños, la etapa de desarrollo en que se encuentran, la falta de experiencia y su mayor vulnerabilidad a la explotación (IPEC, 2009).

- **Trabajadores jóvenes de entre 18 y 24 años de edad.**



Estos trabajadores son considerados adultos y están cubiertos por las leyes y reglamentos generales sobre empleo y condiciones de trabajo aplicables a todos los trabajadores adultos. A pesar de tener relativamente poca experiencia laboral, de estar desarrollándose a nivel mental y físico y de su vulnerabilidad demostrada a los peligros en el lugar de trabajo, es frecuente que ya no cuenten con la protección que confieren las restricciones al trabajo infantil, incluida la prohibición del trabajo peligroso o las disposiciones especiales de los reglamentos sobre SST. Por consiguiente, pueden estar empleados de conformidad con la legislación en prácticamente cualquier puesto sin beneficiarse las restricciones relativas a las tareas que pueden desempeñar y las horas que pueden trabajar aplicables a los trabajadores jóvenes por encima de la edad mínima para el empleo pero por debajo de los 18 años.



Factores que ponen en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes

Los trabajadores jóvenes son un grupo heterogéneo y muchos factores inciden en el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que están expuestos, como el estado de desarrollo físico, psicosocial y emocional, el nivel de educación, las competencias profesionales y la experiencia laboral. Si bien los mayores riesgos de SST a que se enfrentan los trabajadores jóvenes suelen estar asociados a estos factores individuales, la cultura en el lugar de trabajo también puede contribuir a obstaculizar su capacidad o disposición para informar sobre cuestiones relacionadas con la SST o, por el contrario, puede proporcionar un entorno favorable que redunde en mejores resultados en materia de salud para los trabajadores jóvenes. A menudo, los trabajadores jóvenes no conocen sus derechos como empleados, ni sus responsabilidades en materia de SST como empleadores jóvenes, y pueden ser especialmente reticentes a notificar los riesgos para la SST. Los trabajadores jóvenes también carecen del poder de negociación que tienen los trabajadores con más experiencia. Ello puede llevarles a aceptar tareas peligrosas o condiciones de trabajo deficientes, así como otras condiciones asociadas al empleo precario. Su presencia en sectores económicos peligrosos y su exposición a los peligros de estos sectores aumenta aún más el riesgo que corren de sufrir lesiones profesionales y contraer enfermedades profesionales.



Factores de riesgo que inciden específicamente en los trabajadores jóvenes

Varios factores de riesgo que son característicos de los trabajadores jóvenes incrementan sus posibilidades de sufrir daños derivados de los peligros en el lugar de trabajo. Estos factores de riesgo pueden ser inherentes a su temprana edad (por ejemplo su estado de desarrollo físico, psicosocial y emocional) o estar influidos por su edad (por ejemplo, la falta relativa de competencias, la experiencia mínima y el nivel de educación).

Estado de desarrollo físico: Los trabajadores jóvenes, en particular en los años adolescentes, se enfrentan a un mayor riesgo de sufrir lesiones y enfermedades profesionales debido a que su cuerpo (incluido su cerebro)³ sigue desarrollándose. Sus sistemas reproductivos y sus funciones cerebrales son particularmente sensibles a cualquier peligro que interfiera en los órganos implicados. Además, cuando se trata de adolescentes, la mayor frecuencia respiratoria y el mayor índice metabólico por unidad de peso corporal hacen que sus cuerpos absorban más toxinas y experimenten reacciones más extremas a sus efectos. Es preciso prestar especial atención a la exposición de los trabajadores jóvenes a plaguicidas, neurotoxinas, alteradores endocrinos, alérgenos o agentes carcinógenos, en particular de los trabajadores adolescentes, cuyos cuerpos siguen desarrollándose a nivel celular.

³ Los lóbulos frontales son de las áreas del cerebro que más tardan en madurar, ya que pueden no acabarse de desarrollar hasta bien pasados los veinte años. El córtex prefrontal, que está situado en los lóbulos frontales, coordina los procesos cognitivos y funciones ejecutivas de orden superior (las competencias necesarias en las conductas dirigidas al logro de un objetivo, como la planificación, el control inhibitorio, la memoria de trabajo y la atención) (Johnson y otros autores, 2009).

Por último, los lugares de trabajo, las herramientas, la maquinaria y los equipos suelen estar diseñados para ser utilizados por adultos y pueden imponer esfuerzos excesivos para los cuerpos adolescentes (IPEC, 2011).

Estado de desarrollo psicosocial y emocional: Los trabajadores jóvenes tienden a ser menos capaces de percibir las consecuencias de sus acciones y de evaluar los riesgos asociados a las distintas situaciones, y suelen verse más afectados por las presiones sociales y motivacionales, incluido el deseo de pertenecer a un grupo, de ser considerado atractivo y de lograr ser independiente. Estas características afectan a la capacidad de tomar decisiones de los jóvenes y pueden provocar la asunción de riesgos. También pueden hacerlos reacios a informar sobre las dificultades con que se topan en relación con su trabajo o sobre condiciones físicas y psicosociales peligrosas (Parlamento Europeo, 2011). No obstante, debe tenerse en cuenta que en el comportamiento durante la juventud (y durante toda la vida) influyen múltiples factores interactivos, incluido el desarrollo del cerebro, la experiencia, la paternidad/maternidad, la situación socioeconómica, la cultura, el bienestar psicológico, las relaciones sociales y las interacciones sociales, entre otros (Johnson y otros autores, 2009).

Competencias profesionales y experiencia laboral. Los trabajadores jóvenes a menudo carecen de las competencias y la experiencia necesarias para desempeñar las tareas que se les asignan, incluida la capacidad para comprender los peligros y los riesgos en materia de seguridad y salud asociados a su trabajo. El riesgo de lesión de un trabajador es cuatro veces mayor durante el primer mes tras la incorporación a un trabajo nuevo que durante los 12 meses

siguientes, y en los primeros meses en un trabajo es mayor para los trabajadores jóvenes que para los trabajadores de más edad (Smith y Breslin, 2013).

Nivel de educación. El nivel de educación de un trabajador joven también parece desempeñar un papel importante en su transición a un trabajo estable y decente. Un nivel de educación y formación superior, así como la experiencia adquirida si el joven ha trabajado mientras estudiaba, tienden a facilitar la transición al mercado de trabajo. Los jóvenes con niveles de educación más altos no se encuentran tan a menudo en el empleo informal (OIT, 2017a). Los trabajadores que sólo cuentan con educación básica a menudo permanecen en el mismo puesto de trabajo, aunque las condiciones de trabajo sean difíciles (EU-OSHA y otros autores, 2017). La sensibilización acerca de la seguridad en el lugar de trabajo también se ve influida positivamente por la educación. Los trabajadores con niveles mayores de educación tienen una mejor percepción de la seguridad, cumplen con más rigor los procedimientos relacionados y sufren menos accidentes de trabajo que los trabajadores con un nivel de educación menor (Gyekye y Salminen, 2009).

Otros factores transversales que inciden en los riesgos en materia de SST para los trabajadores jóvenes. Hay una serie de factores que, combinados con la edad, inciden en el riesgo que corren los trabajadores jóvenes de sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre ellos se encuentra el sexo, la discapacidad y la situación migratoria. Los chicos jóvenes suelen participar con más frecuencia en trabajos peligrosos y sufren más lesiones profesionales que las chicas jóvenes, pero los datos que re-

flejan esta tendencia pueden estar sesgados porque las chicas jóvenes tienen más posibilidades de que su actividad laboral se desarrolle en el empleo informal, a menudo en trabajos familiares no remunerados, lo que contribuye a su "invisibilidad" y, por ende, a que no figuren en las estadísticas oficiales (OIT, 2016b). Los trabajadores jóvenes con discapacidad tienden a encontrarse en mayor riesgo de exclusión, aislamiento, intimidación y abuso y suelen tener menos oportunidades educativas y económicas (UNICEF, 2013). Los trabajadores migrantes registran índices de accidentes de trabajo que se encuentran entre los más altos comparados con los de cualquier colectivo de trabajadores. Las personas de menos de 30 años de edad representan alrededor del 70 por ciento de los flujos migratorios internacionales a⁴ nivel mundial (OIT, 2004). Las barreras lingüísticas pueden aumentar el riesgo de que los trabajadores migrantes sufran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cuando los trabajadores migrantes no entienden el idioma, hablado o escrito, del país de acogida, en el lugar de trabajo pueden tener dificultades a la hora de cumplir las reglas y los procedimientos de SST o pueden entender mal las advertencias y la información escrita en las etiquetas de los contenedores de productos químicos. Las actitudes y los comportamientos culturales de los trabajadores migrantes, su situación en el empleo (la mayoría trabaja en condiciones precarias y con contratos temporales) y su necesidad de priorizar los ingresos por encima de cualquier otra consideración pueden frenar a los trabajadores migrantes a la hora de plantear sus inquietudes en relación con la seguridad y la salud (EU-OSHA, 2013a).

Riesgos a los que se enfrentan los trabajadores jóvenes de los países nórdicos en materia de SST

El informe *Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries* (Kines y otros autores, 2013) proporciona información importante para conocer y prevenir los riesgos de SST a que están expuestos los trabajadores jóvenes de entre 15 y 24 años en los países nórdicos. El informe analiza las cuatro categorías principales de factores que contribuyen a que los riesgos para la SST de los trabajadores jóvenes sean mayores:

- **Características de los trabajadores jóvenes:** por ejemplo, niveles distintos de madurez física, cognitiva y emocional; relativa inexperiencia; comportamientos de riesgo, que a menudo conllevan niveles altos de riesgo; falta de competencias y formación en materia de SST, así como de sensibilización respecto de dichos riesgos y de percepción de los mismos; características sociales e interpersonales, y el hecho de encontrarse en proceso de transición 'de la escuela al trabajo' y 'de la juventud a la edad adulta'.
- **Naturaleza del trabajo:** por ejemplo, trabajo por turnos, trabajo a tiempo parcial, trabajo de corta duración, trabajo temporal y trabajo a pedido.
- **Características del lugar de trabajo:** por ejemplo, medidas adoptadas en materia de SST, incluida la formación y la supervisión, la cultura de SST y la gestión de la SST.
- **Características del trabajo:** por ejemplo, los factores de riesgo físico, químico, biológico, mecánico y psicosocial que presenta.

⁴ En 2015, más de 51 millones de migrantes internacionales tenían entre 15 y 29 años de edad. (UNDESA, 2015)

Peligros en el trabajo a los que los trabajadores jóvenes están expuestos con frecuencia

Los términos “peligro” y “riesgo” a menudo se utilizan indistintamente, pero no significan lo mismo. Un “peligro” es todo aquello que pueda causar un daño o perjuicio (por ejemplo, polvo, sustancias químicas, ruido, trabajo en altura, manipulación manual, maquinaria no protegida, jornadas de trabajo largas o impredecibles), mientras que un “riesgo” es la combinación de a) la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso y b) la gravedad del daño que puede producirse, incluidas consecuencias que pueden manifestarse a largo plazo. Por ejemplo, los operadores de maquinaria se enfrentan a mayores riesgos de lesiones profesionales graves y en ocasiones mortales si están continuamente operando maquinaria no protegida, y los trabajadores que pasan mucho tiempo levantando y manipulando objetos pesados o voluminosos corren el riesgo de sufrir trastornos musculoesqueléticos, como dolores de espalda.

La prevención de los daños a los trabajadores exige que se hayan identificado los peligros y se hayan evaluado los riesgos, así como la adopción de medidas adecuadas de control de los riesgos a través de un sistema general de gestión de los riesgos en materia de SST⁵.

La identificación de los peligros es el primer paso del proceso. Exige que los empleadores, con la participación activa de los trabajadores, identifiquen los agentes y las situaciones que pueden provocar daños a los trabajadores, y determinen qué trabajadores están potencialmente expuestos cada peligro. Un sistema de gestión de la SST debería prestar especial atención a los trabajadores que presentan factores de riesgo específicos, como los trabajadores jóvenes (véase apartado 2.1.). La identificación de los peligros debería centrarse en la relación entre el trabajador, la tarea que debe desempeñar y las condiciones, la organización y el entorno de trabajo.

⁵ Según las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (conocidas como ILO-OSH 2001), las medidas de prevención y protección deberían aplicarse en el siguiente orden de prioridad: i) supresión del peligro; ii) control del riesgo en su origen (mediante controles técnicos o medidas administrativas); iii) reducción al mínimo del riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro (que comprendan medidas administrativas de control de los riesgos), y iv) cuando ciertos riesgos no puedan controlarse con medidas colectivas el empleador debería ofrecer equipos de protección personal (EPP), sin costo alguno para el trabajador, y debería aplicar medidas destinadas a asegurar su uso y mantenimiento (OIT, 2001).

En el caso de los adultos, los límites normativos pueden ayudar a detectar situaciones peligrosas. No obstante, como los trabajadores jóvenes, en particular los adolescentes, siguen en fase de desarrollo físico y psicológico, es muy difícil establecer los límites que sus cuerpos y sus mentes pueden tolerar. La falta de conocimientos sobre las repercusiones de los peligros en el trabajo para la salud de los trabajadores jóvenes hace que esta tarea resulte especialmente difícil.

En cada lugar de trabajo pueden plantearse distintos tipos de peligro, con diversas consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores. A continuación figuran los tipos de peligros físicos y psicosociales particularmente amenazantes para los trabajadores jóvenes debido al mayor riesgo de exposición que corren y a los factores de riesgo específicos a que se enfrentan.

Los peligros para la seguridad tienen el potencial de causar daños inmediatos (por ejemplo, quemaduras, tensiones, cortes, golpes, huesos rotos, lesiones internas, traumatismos craneales y asfixia) si no se han adoptado medidas de control de los riesgos. Los peligros para la seguridad incluyen, por ejemplo, el trabajo en altura; la utilización de maquinaria, equipos o herramientas peligrosos; la conducción de vehículos o el trabajo cerca de vehículos; las actividades de perforación; las tareas que conlleven caminar por superficies resbaladizas o descuidadas, y el trabajo con materiales o sustancias inflamables o explosivos o cerca de ellos. Los trabajadores jóvenes pueden ser particularmente vulnerables a los peligros relacionados con la seguridad debido a su limitada experiencia laboral; su escasa formación, falta de información o instrucción sobre los peligros para la seguridad y los procedimientos relacionados, así como a la falta de supervisión (IPEC y otros autores, 2002).

Los peligros físicos incluyen la exposición a una serie de agentes físicos distintos que pueden ser perjudiciales para la salud, como el ruido, las vibraciones, determinados tipos de iluminación, las temperaturas extremas (tanto el frío como el calor extremos) y la radiación (incluida la exposición a radiación ultravioleta del sol y la generada en actividades de soldadura). Los trabajadores que están expuestos a radiación ultravioleta en su juventud corren un mayor riesgo de desarrollar un cáncer de piel durante la edad adulta debido a la larga exposición sufrida (ya que la exposición ha comenzado a una edad temprana). Los trabajadores jóvenes también tienen más probabili-



dades de sufrir pérdidas auditivas por el exceso de ruido que los adultos. Los límites de exposición al ruido fijados para los adultos no son adecuados para los trabajadores jóvenes (Forastieri, 2002). Los trabajadores jóvenes están expuestos a ruido excesivo durante su trabajo en sectores como la hostelería, la manufactura y la construcción.

Los peligros biológicos incluyen la exposición a bacterias, parásitos, virus, animales peligrosos, insectos y plantas. Esta exposición puede provocar enfermedades de muy distinta índole, como enfermedades de la piel, el intestino y el aparato respiratorio. Los peligros biológicos son habituales en sectores de la economía donde trabajan muchos jóvenes, como la agricultura (contacto con animales), el procesamiento de alimentos y el trabajo en restaurantes (manipulación de alimentos), la atención de la salud (contacto con personas, sangre y otros fluidos corporales) y la gestión de residuos/desechos.

Los peligros químicos incluyen gases, polvos, humos, vapores y líquidos. Los productos químicos se utilizan en la mayoría de los lugares de trabajo y en todos los sectores. Por ejemplo, los plaguicidas y los fertilizantes se encuentran en la agricultura; la pintura y los disolventes en la manufactura; el asbesto, la sílice, los diluyentes, los adhesivos y los humos de soldadura en la construcción, y los productos de limpieza en el sector de los servicios. Los efectos tóxicos de una sustancia dependen de la dosis y de la duración

de exposición a dicha sustancia, así como de otros factores, como la sensibilidad y las características de la persona expuesta (por ejemplo, sexo y edad). La exposición a peligros químicos durante la juventud también puede perjudicar gravemente los sistemas reproductivos de los trabajadores, así como su equilibrio hormonal (Gerry, 2005).

Los peligros ergonómicos incluyen el acarreo de cargas pesadas, los movimientos rápidos o repetitivos, y las máquinas, los equipos y los procesos de trabajo mal diseñados que obligan a los trabajadores a adoptar posiciones forzadas. Los trastornos musculoesqueléticos (TME) como los dolores de espalda, la tendinitis, las hernias discales y el síndrome del túnel carpiano son el resultado habitual de exposiciones a riesgos ergonómicos. Los adolescentes que acarrear cargas pesadas corren un riesgo aún mayor de lesiones esqueléticas y problemas de crecimiento porque sus cuerpos aún están creciendo y desarrollándose. Además, los métodos, herramientas y equipos de trabajo se han diseñado para los adultos, lo que significa que los trabajadores jóvenes, cuyos cuerpos no se han desarrollado por completo, pueden correr un mayor riesgo de fatiga, lesiones y TME. (IPEC y otros autores, 2002).



Los **peligros psicosociales** son el resultado del diseño y la gestión del trabajo y de sus contextos social y organizativo, que tienen el potencial de provocar daños psicosociales o físicos. Una reacción habitual a los peligros psicosociales es el estrés. El estrés relacionado con el trabajo puede provocar distracciones puntuales, errores de juicio o deficiencias en el desempeño de actividades habituales, aumentando el riesgo de accidentes en el lugar de trabajo. Puede contribuir al desarrollo de trastornos mentales (agotamiento y depresión) y otros problemas físicos (enfermedades cardiovasculares y TME), así como comportamientos de superación negativos (alcoholismo o mayor consumo de tabaco). Por consiguiente, el estrés provoca el deterioro del bienestar y de la calidad de vida de los trabajadores (OIT, 2016a). Como los jóvenes aún están desarrollándose, tanto mental como emocional y socialmente hasta bien entrados los 20 años, su exposición a peligros psicosociales puede ser especialmente nociva.

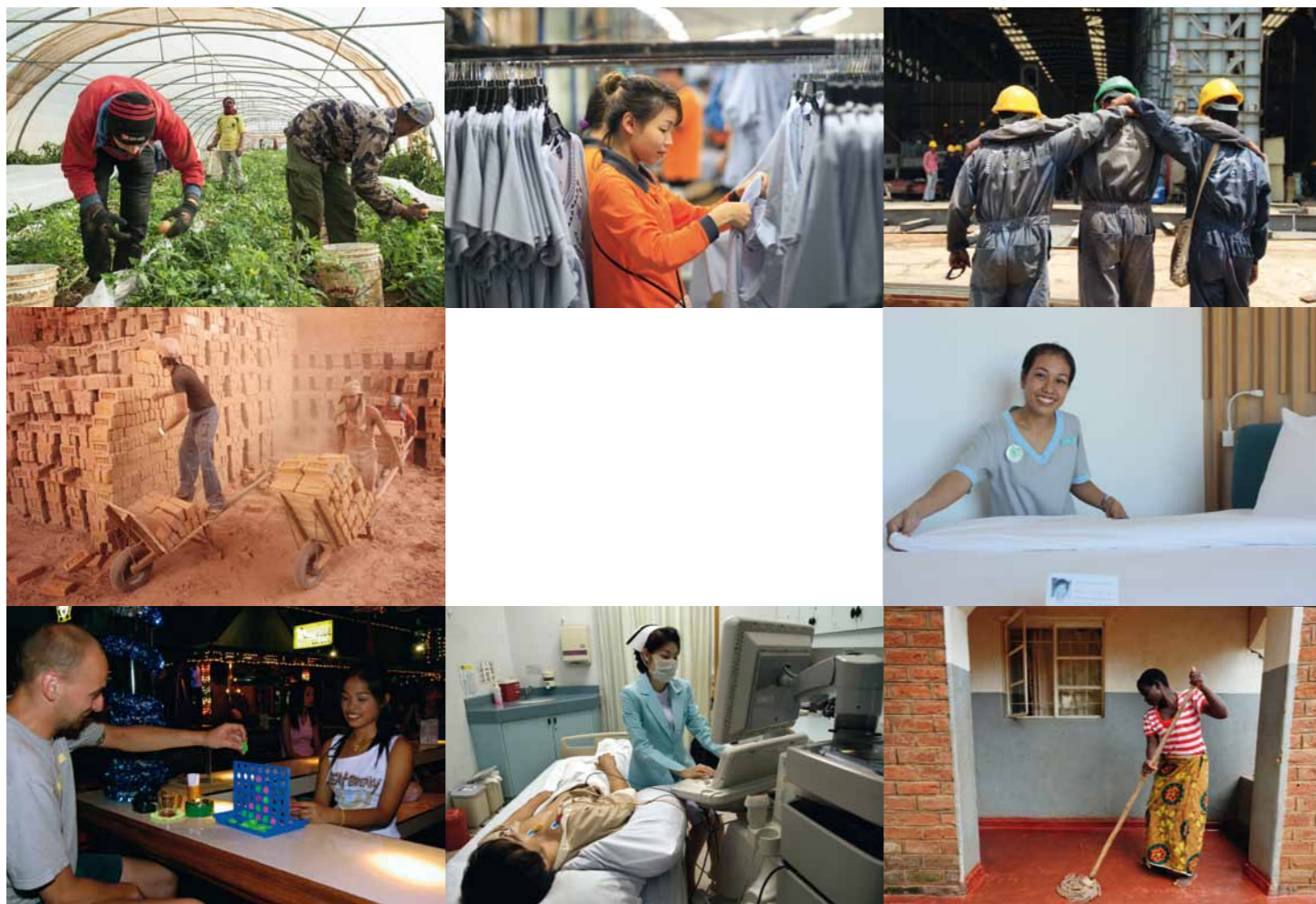
Los peligros psicosociales suelen dividirse en dos grandes grupos:

- Contenido del trabajo: condiciones de trabajo, por ejemplo, diseño de las tareas, carga y ritmo de trabajo, horarios de trabajo.
- Contexto del trabajo: la organización del trabajo y las relaciones laborales, incluida la cultura organizativa (la cultura que existe en torno a la cuestión de la seguridad), el estilo de liderazgo y de gestión, la función que desempeña el trabajador en la organización, las oportunidades de desarrollo profesional, el poder de toma de decisiones y el control, el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (incluida la violencia y el acoso).

Cuando no están claras las tareas que debe desempeñar el trabajador y su influencia en el resultado de su labor es limitado, puede ocurrir que, en combinación con otros factores, el trabajador se sienta poco motivado y poco satisfecho en su trabajo. Los trabajadores jóvenes parecen ser más vulnerables a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluida la atención sexual no deseada, debido a la combinación de distintos factores, como el tipo de trabajo, la modalidad de empleo y el escaso poder de negociación. La intimidación de los trabajadores jóvenes es una cuestión que está siendo objeto de especial atención.⁶ Se trata de un factor que contribuye al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, depresión, agotamiento, ansiedad, nerviosismo, satisfacción laboral menor y bienestar general menguado. Los entornos de trabajo mal organizados y estresantes y un liderazgo deficiente generan un ambiente de trabajo negativo, aumentando el riesgo de intimidación.

La conciliación deficiente entre la vida laboral y la vida personal también se da con frecuencia entre los trabajadores jóvenes, en parte debido a que tienden a aceptar trabajo por turnos, trabajo estacional, trabajo los fines de semana y horas extraordinarias (Kines y otros autores, 2013).

⁶ Según el estudio "Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries", hay tres cuestiones que han estado recibiendo especial atención en los últimos años: la intimidación, el bienestar y la "capacidad de trabajo". La capacidad de trabajo se refiere al equilibrio entre los recursos individuales de un trabajador y la gestión y las exigencias en el lugar de trabajo. En el bienestar inciden factores físicos, psicológicos, organizativos y psicosociales, así como los cambios en la sociedad y la tecnología.



Los trabajadores jóvenes en sectores económicos peligrosos

Al contar con competencias limitadas, poca experiencia laboral y escaso poder de negociación, los trabajadores jóvenes ven su acceso al mercado de trabajo limitado a empleos básicos y puestos de trabajo poco deseables por estar mal remunerados, exigir largas jornadas de trabajo y ser precarios y peligrosos. La situación se ve agravada por un índice de desempleo juvenil que en la actualidad triplica la de los adultos (OIT, 2018). Además, gran número de jóvenes trabaja en la economía informal (un 78,7 por ciento de los trabajadores de edades comprendidas entre los 15 y los 29 años), donde son más vulnerables a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales porque los empleos en la economía informal tienden a exponer en mucho mayor grado a los trabajadores a peligros laborales y cuentan con una cobertura de protección social limitada (OIT, 2017a). Los trabajadores jóvenes tienen muchas más posibilidades de encontrarse en modalidades atípicas de empleo,⁷ en las que los trabajos son menos estables y están menos protegidos. Los trabajadores con contratos temporales suelen tener oportunidades limitadas de formación y de desarrollo de las competencias

porque su trabajo tiene una duración corta y porque están peor informados sobre los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo (EU-OSHA, 2007). Suelen necesitar cambiar de trabajo con frecuencia, por lo que raramente tienen el tiempo o la oportunidad de familiarizarse con las reglas sobre SST antes de volver a cambiar de empleo y adaptarse al mismo.

Estas condiciones de trabajo caracterizadas por la informalidad, la inestabilidad y las formas atípicas de empleo se encuentran en todos los sectores económicos que se enumeran a continuación y contribuyen a aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes.

⁷ La OIT clasifica el empleo atípico en cuatro categorías: a) Empleo temporal (en contraposición al empleo indefinido); b) Empleo a tiempo parcial y a pedido (en contraposición al empleo a tiempo completo); c) Relación de trabajo multipartita (en contraposición a la relación directa, subordinada con el usuario final); d) Empleo encubierto / por cuenta propia económicamente dependiente (no forma parte de una relación de trabajo).

Agricultura. En el mundo, un 49,3 por ciento de los adolescentes de entre 15 y 17 años de edad que participa en trabajos peligrosos lo hace en la agricultura (OIT, 2017b). La agricultura está considerado uno de los sectores más peligrosos para los trabajadores de todas las edades. Los trabajadores agrícolas registran altos índices de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales porque están expuestos a peligros de distinta índole, como el trabajo con maquinaria, vehículos, herramientas y animales; el ruido y las vibraciones excesivos; los resbalones, tropezones y caídas desde altura; el levantamiento de objetos pesados, tareas repetitivas y tareas que requieren posturas forzadas que pueden provocar TME; el polvo y otras sustancias orgánicas y químicas y agentes infecciosos, así como a otras condiciones de trabajo comunes a los entornos rurales, como la exposición al sol, a temperaturas extremas y al mal tiempo. Aunque en general el empleo en este sector está disminuyendo tanto para los trabajadores jóvenes como para los de más edad, la agricultura sigue siendo un empleador destacado de mano de obra joven en las regiones en desarrollo y emergentes en todo el mundo. En los países desarrollados, la agricultura está muy mecanizada y emplea a relativamente pocas personas, mientras que en los países en desarrollo se trata de un sector de baja tecnología que emplea a gran número de trabajadores poco calificados (OIT, 2017a).

Manufactura. Gran número de trabajadores jóvenes que se encuentran en transición al mercado laboral trabajan en la manufactura. A pesar de las recientes disminuciones registradas en la participación porcentual del empleo en la industria manufacturera en muchas regiones, este sector emplea a un número considerable de trabajadores jóvenes (los trabajadores jóvenes representan el 9,7 por ciento de todos los trabajadores de África y el 20,7 por ciento de los trabajadores de Europa Oriental y Asia Central y Occidental) (OIT, 2017a). En muchos países desarrollados, es el sector con la mayor proporción de accidentes de trabajo en los que se ven implicados trabajadores jóvenes. El sector manufacturero incluye una amplia gama de industrias, como la automoción, la industria textil y de la confección, la industria electrónica, la industria química, la industria metalúrgica, la industria alimentaria y la de bienes al consumo. Estas industrias presentan diferentes peligros para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluido el uso de sustancias químicas, maquinaria, vehículos y herramientas eléctricas, así como peligros físicos como la ventilación inadecuada, los altos niveles de ruido, las elevadas temperaturas y la iluminación deficiente.

Construcción. Este sector atrae a un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes en las regiones en desarrollo y emergentes (África, Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe) (OIT, 2017a). Muchos países han prohibido el empleo de niños en las zonas en construcción, aunque el trabajo infantil peligroso en la construcción sigue siendo una práctica habitual (IPEC, 2011). La construcción registra uno de los índices más elevados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de todas las industrias, principalmente por la naturaleza muy peligrosa de muchas tareas de construcción. Así, por ejemplo, en ocasiones los trabajadores utilizan maquinaria y materiales peligrosos, trabajan en altura y están expuestos a sustancias peligrosas, incluidos entornos de trabajo polvorientos. El elevado índice de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que registra la construcción también se debe a algunas características del sector, como la alta proporción de pequeñas empresas y de extensas cadenas de contratación; los lugares de trabajo donde intervienen múltiples empleadores; la elevada rotación de trabajadores, y el recurso a trabajadores con poca experiencia, temporales y migrantes.

Minería y canteras. Las cargas pesadas y difíciles de llevar, el trabajo extenuante, las estructuras subterráneas inestables, las herramientas y equipos pesados, las partículas y sustancias químicas tóxicas y la exposición a calor y frío extremos hacen que esta industria sea peligrosa para todos los trabajadores, pero especialmente para los trabajadores jóvenes. El trabajo en esta industria puede ser psicosocialmente peligroso, dado que las minas a menudo se encuentran en zonas remotas, donde las leyes, las escuelas y los servicios sociales son muy limitados y donde los trabajadores pueden encontrarse sin apoyo familiar o comunitario (IPEC, 2011). Por estas razones, el trabajo en minas y canteras suele considerarse una forma de trabajo infantil peligroso al que no se puede acceder hasta cumplidos los 18 años.

Servicios. El sector de los servicios, que incluye los subsectores de la hostelería, la salud y los servicios sociales, emplea a un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes en todo el mundo (OIT, 2017a). Una característica fundamental de este sector es la interacción frecuente con los clientes y los pacientes. Esta característica aumenta las probabilidades de que los trabajadores se vean expuestos a peligros psicosociales, como los abusos verbales, las amenazas, los comportamientos humillantes, la intimidación, el acoso, la violencia física y la atención sexual no deseada. Los problemas de salud mental y los TME son algunas de las causas más comunes de las ausencias del trabajo en el sector.

Hostelería. El subsector de la hostelería, que forma parte del sector de los servicios, también emplea a un número cada vez mayor de trabajadores jóvenes. En este sector, los trabajadores jóvenes desempeñan trabajos exigentes desde el punto de vista físico y psicológico, a menudo realizando tareas monótonas y repetitivas, sin creatividad ni iniciativa. Los peligros y riesgos habituales que pueden correr incluyen el estar de pie durante largos períodos de tiempo, acarrear cargas pesadas, utilizar maquinaria y herramientas peligrosas, sufrir quemaduras, alergias e infecciones, contar con iluminación insuficiente (por ejemplo en clubes, bares y casinos), consumir alcohol y sufrir violencia física y acoso (Kines y otros autores, 2013).

Servicios de salud y Servicios sociales. El número de trabajos en el subsector de los servicios de salud y los servicios sociales ha aumentado mucho en todo el mundo, y los jóvenes están accediendo a muchos de estos puestos. Se trata de un subsector que está creciendo en los países en desarrollo y en los países desarrollados por igual (OIT, 2017a). Los trabajadores de los servicios de salud están expuestos con frecuencia a peligros ergonómicos y psicosociales, incluida la violencia en el lugar de trabajo. También están expuestos a peligros físicos, mecánicos y químicos, así como biológicos, incluida la sangre y los fluidos corporales, así como a contaminantes aéreos que pueden exponerlos a enfermedades contagiosas.

Trabajo doméstico. Una gran proporción de trabajadores jóvenes están empleados en el servicio doméstico y en trabajos familiares no remunerados, especialmente en los países en desarrollo (OIT, 2016b). El trabajo doméstico sigue estando infravalorado y mal reglamentado, y los trabajadores y trabajadores domésticos siguen trabajando en exceso y estando mal remunerados y poco protegidos. Los peligros más habituales a los que están expuestos son las largas jornadas de trabajo y el aislamiento. Además, son relativamente "invisibles" por lo que respecta a las autoridades. El trabajo doméstico a menudo conlleva el acarreamiento de cargas pesadas, la exposición al fuego de las cocinas y el calor de los hornos, la utilización de cuchillos afilados y la manipulación de productos de limpieza (IPEC, 2013). Los jóvenes y los migrantes que son trabajadores domésticos son especialmente vulnerables a la violencia y los abusos, en parte debido a la falta de mecanismos de notificación, la protección legal limitada y el aislamiento en que desarrollan su actividad. Las trabajadoras y trabajadores domésticos jóvenes también se ven obligados a renunciar a oportunidades de educación, lo que los hace más vulnerables a los peligros.



Normas internacionales del trabajo que protegen la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes

Normas de SST que protegen a los trabajadores jóvenes

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo está reconocido para todos los trabajadores, tanto los jóvenes como los adultos. La Constitución de la OIT (1919) consagra el principio de que todos los trabajadores deberían estar protegidos contra dolencias, enfermedades y lesiones derivadas de su trabajo. Este principio fue reafirmado en la Declaración de Filadelfia (1944), así como en otras declaraciones adoptadas posteriormente en diversos foros⁸.

El compromiso de la OIT con la promoción del trabajo decente, seguro y saludable se ha demostrado con su contribución a la formulación de más de 40 normas internacionales del trabajo que abordan específicamente la SST. Las normas fundamentales de la OIT sobre SST establecen los principios esenciales que orientan las políticas, sistemas y programas nacionales y empresariales en materia de SST.

Normas fundamentales de la OIT sobre SST

- El **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)** y la **Recomendación (núm. 164)** que lo acompaña consagran los principios básicos de las políticas y estrategias a nivel nacional y de empresa que tienen por objeto promover la seguridad y salud en el trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo. El Convenio también define las responsabilidades de los empleadores, los derechos de los trabajadores y sus representantes y los requisitos relativos a la información, la educación y la formación. El **Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155** incorpora disposiciones específicas para el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- El **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)** y la **Recomendación (núm. 171)** que lo acompaña estipulan el establecimiento de servicios de salud en el trabajo a nivel de empresa para el asesoramiento al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.
- El **Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)** y la **Recomendación (núm. 197)** que lo acompaña promueven una cultura de la prevención en materia de seguridad y salud a través del desarrollo y la aplicación de políticas, sistemas y programas nacionales sobre SST. Según la Recomendación núm. 197, el sistema nacional debería aplicar medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los grupos vulnerables de trabajadores, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes. La Recomendación también promueve la utilización de un enfoque que tome en consideración las cuestiones de género en el diseño de los sistemas nacionales, con objeto de que prevean medidas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores de ambos sexos.

⁸ La Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo (2008), por ejemplo, establece que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental, no únicamente como un derecho laboral.



Normas fundamentales que abordan la eliminación del trabajo infantil

Si bien la mayoría de los convenios de la OIT sobre SST prevén la protección de todos los trabajadores frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, algunos establecen medidas específicas para la protección de los trabajadores jóvenes. A continuación figuran algunos ejemplos:

- El **Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)** cuenta con una sección sobre trabajadores jóvenes y trabajo peligroso, y en el artículo 16 establece que la edad mínima para desempeñar un trabajo en la agricultura que por su naturaleza o las condiciones en que se ejecuta pudiera dañar la salud y la seguridad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años (podrán hacerse excepciones a partir de los 16 años bajo condiciones estrictas).⁹ La **Recomendación (núm. 192)** que lo acompaña establece la adopción de medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores jóvenes (párrafo 4.3.).
- La **Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)** establece una edad mínima necesaria (a tenor de lo dispuesto en la legislación o los reglamentos nacionales) para los conductores y los operadores de aparatos elevadores (párrafo 29).
- La **Recomendación sobre el asbesto, 1986 (núm. 172)** dispone que el empleo de personas menores de dieciocho años de edad en actividades que entrañen un riesgo de exposición profesional al asbesto debería ser objeto de atención especial (párrafo 1.3.).
- La **Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)** insta a la adopción de medidas destinadas a proteger la vida y la salud de los menores empleados o que trabajan en la parte subterránea de las minas.

- El **Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)**, el **Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)** y el **Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)** establecen que personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión, y la aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años. Estos requisitos se amplían hasta la edad de 21 años en el caso de las ocupaciones que conllevan riesgos importantes para la salud. Además, la **Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)**, reconoce que, como para la mayoría de los individuos el período de adolescencia no termina a los dieciocho años, subsiste la necesidad de una protección especial, (párrafo 7).¹⁰
- La **Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)**, en su párrafo 16, 1) establece que en las empresas en que los trabajadores, especialmente las mujeres y los menores, puedan sentarse de cuando en cuando durante su trabajo, sin detrimento de éste, deberían ponerse asientos a su disposición.

Otros convenios de la OIT establecen la protección de la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores jóvenes. Las disposiciones correspondientes se encuentran en los instrumentos sobre inspección del trabajo, horas de trabajo, descanso semanal, licencia remunerada y trabajo nocturno. También contienen disposiciones específicas para los trabajadores jóvenes los convenios sobre la protección de los marinos jóvenes y los convenios sobre la pesca y el trabajo portuario.

⁹ El artículo 16, 3) dispone que la legislación nacional o las autoridades competentes podrán, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, autorizar el desempeño de un trabajo previsto en dicho párrafo a partir de los 16 años de edad, a condición de que se imparta una formación adecuada y de que se protejan plenamente la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes.

¹⁰ Según la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79), es conveniente prolongar la obligación del examen médico hasta los veintiún años, por lo menos, para todos los jóvenes trabajadores ocupados en trabajos industriales y no industriales. Esta extensión debería aplicarse principalmente a todos los trabajos mineros y a todos los empleos en hospitales y en espectáculos tales como la danza y la acrobacia.

Un trabajador joven de menos de 18 años sigue considerándose un niño y está protegido por los reglamentos sobre el trabajo infantil (IPEC, 2011). La mayoría de los países, orientados por las normas de la OIT, han adoptado leyes para prohibir o restringir rigurosamente el empleo de los niños y el trabajo infantil.

El **Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)** determina la edad mínima de admisión al empleo en distintos tipos de trabajo y en países con niveles distintos de desarrollo. El artículo 3 del Convenio núm. 138 dispone que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años; el artículo incluye algunas excepciones. No obstante, dicho convenio no aborda la necesidad de ofrecer una mayor protección a los trabajadores de más de 18 años de edad.

El **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)** incluye el trabajo peligroso como una de las peores formas de trabajo infantil,¹¹ y su eliminación se considera una prioridad urgente para las acciones a nivel nacional e internacional.

¹¹ El artículo 3 del Convenio núm. 182 define las peores formas de trabajo infantil e incluye, en el apartado d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia.

El Convenio dispone que la autoridad nacional competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, elaborará una lista de trabajos peligrosos tomando en consideración los tipos de trabajo peligroso a los que se hace refe-

rencia en **Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 190)**. Éstos incluyen:

- los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual
- los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados
- los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas
- los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y

- los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

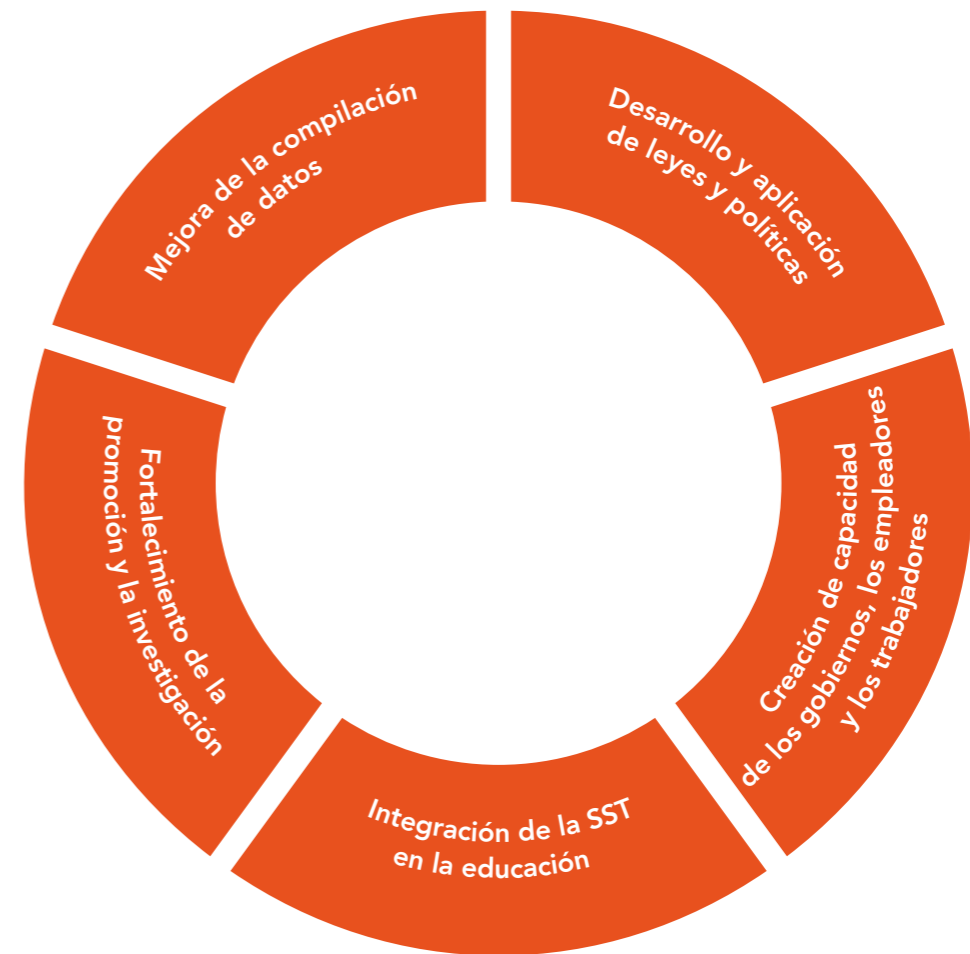
Gracias a los esfuerzos concertados a nivel mundial para erradicar el trabajo infantil peligroso, el número de niños de 15 a 17 años de edad que participan en trabajos peligrosos disminuyó de 47,5 millones en 2012 a 37,15 millones en 2016. Sin embargo, en 2016, el 42 por ciento de los adolescentes de entre 15 y 17 años que trabajaba lo seguía haciendo en trabajos peligrosos, a saber, un 25 por ciento de todos los niños que trabajaban. (OIT, 2017b)



Un marco para la acción nacional y regional respecto de la SST para los trabajadores jóvenes

El objetivo de mejorar la SST para los trabajadores jóvenes sólo puede lograrse mediante el despliegue de esfuerzos conjuntos por parte muchos actores diferentes, incluidas las instituciones gubernamentales, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones, la sociedad civil, y sobre todo, los jóvenes y sus organizaciones.

Por consiguiente, una respuesta eficaz al desafío que plantea la mejora de la SST para los trabajadores jóvenes debería centrarse en, como mínimo, cinco ámbitos:



- La mejora de la compilación y el análisis de datos e información sobre la SST y los trabajadores jóvenes
- El desarrollo, actualización y aplicación de leyes, reglamentos, políticas y directrices para proteger mejor la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes
- La creación de capacidad destinada a ayudar a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas a abordar las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST.
- La integración de la SST en la educación general y en los programas de formación profesional a fin de construir generaciones de trabajadores que trabajen en condiciones más seguras y saludables.
- El fortalecimiento de la promoción, la sensibilización y la investigación de la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los peligros y los riesgos de SST.

Acción de la OIT centrada en la SST para los TRABAJADORES JÓVENES

En 2015, la OIT presentó un programa de referencia en materia de SST titulado **"Acción Global para la Prevención en el ámbito de la SST (OSH-GAP)"** dirigido a reducir la incidencia de las enfermedades relacionadas con el trabajo, las lesiones y las enfermedades profesionales, así como a promover una cultura de la prevención. Dos de los proyectos iniciales en el contexto del OSH-GAP tienen por objeto la mejora de la SST de los trabajadores jóvenes.

- El objetivo del proyecto SafeYouth@Work (financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos) es mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes a través de la creación de capacidad en todo el país y de la promoción de una cultura sostenible de la prevención en materia de seguridad y salud. Está basado en mejorar el desempeño en cuatro áreas estratégicas: 1) datos e información sobre la SST; 2) legislación y políticas relativas a la SST; 3) capacidad en materia de SST, y 4) conocimientos y sensibilización acerca de la SST.
- El proyecto Youth4OSH está dirigido a los trabajadores jóvenes y a los empleadores jóvenes que participan en cadenas mundiales de suministro en Indonesia, Myanmar, Filipinas y Viet Nam. El proyecto incluye el desarrollo y las pruebas de una serie de herramientas y estrategias para sensibilizar acerca de la seguridad en el lugar de trabajo y la generación de una demanda pública más fuerte para mejorar los sistemas nacionales de SST.

Mejora de la compilación y el análisis de datos e información sobre la SST y los trabajadores jóvenes

El desarrollo de un sistema de SST eficaz a nivel nacional y empresarial precisa de datos fiables sobre seguridad y salud en el trabajo. Las dificultades que plantea la recopilación de datos precisos, comparables y oportunos sobre SST obstaculizan la realización de análisis del alcance, la naturaleza, las causas y las repercusiones de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Los esfuerzos desplegados para mejorar las condiciones de SST a nivel nacional y empresarial pueden dirigirse o aplicarse incorrectamente si no se cuenta con datos oportunos, precisos y completos. Por consiguiente, la compilación y análisis eficaces son decisivos para la determinación de los peligros en el lugar de trabajo, los sectores peligrosos y los grupos vulnerables de trabajadores.

Los datos también son importantes para el desarrollo de medidas de prevención pertinentes y eficaces. Unos datos fiables sobre SST sientan la base probatoria para establecer las prioridades y medir los avances. Así pues, son vitales para el desarrollo y la aplicación de políticas, estrategias y programas que aborden la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los riesgos para la SST. También revisten una importancia esencial para el desarrollo de medidas de prevención adaptadas a estos trabajadores. Los datos también pueden orientar la demanda de estas políticas y programas tan necesarios, como los programas que integran la SST en la educación y la formación, o los programas dirigidos a determinar las necesidades de los trabajadores jóvenes cuando se elaboran sistemas de gestión de la SST en los lugares de trabajo.

Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2017, la OIT puso de relieve la necesidad urgente de mejorar la compilación y el análisis de datos sobre SST a nivel nacional. El Conjunto de herramientas de la OIT sobre SST (ILO Toolbox) reúne recursos e información de utilidad para poner de relieve la necesidad de contar con datos sobre SST y apoyar a los Estados Miembros en sus esfuerzos por optimizar la compilación y la utilización de datos sobre SST.

Los **Gobiernos** son los responsables del desarrollo y la aplicación de un sistema de notificación y registro de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Un sistema eficaz debería proporcionar información completa y fiable sobre la incidencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. El sistema debería abarcar todos los sectores, empresas y trabajadores, independientemente de su situación en el empleo. Los trabajadores jóvenes participan a menudo en el empleo informal y en empleo temporal, dos categorías que con frecuencia no cubren los sistemas nacionales de notificación y registro. En muchos países también quedan excluidos sectores como el servicio doméstico y la agricultura, que emplean a gran número de trabajadores jóvenes. A partir de los datos generados por el sistema nacional de notificación y registro, los gobiernos deberían publicar periódicamente estadísticas nacionales desglosadas por edad, sexo, situación migratoria y sector; formular estrategias y medidas de prevención en materia de SST, y formular sistemas de compensación para los trabajadores que sean adecuados y efectivos.

Sistemas nacionales de datos sobre SST

El primer paso necesario para formular un sistema de notificación y registro nacional es la evaluación de todos los datos pertinentes sobre SST, que a menudo se almacenan en los repositorios de distintas autoridades nacionales competentes en SST, salud y seguro social. Los gobiernos también deberían establecer y aplicar procedimientos específicos para la notifica-

ción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales por los empleadores, las instituciones aseguradoras, los servicios de salud en el trabajo, los hospitales y otros proveedores de atención de salud, así como por otras entidades que compilan datos relacionados. En muchos países, algunos sectores económicos no cuentan con un sistema de notificación y registro y, cuando cuentan con un sistema a tal efecto, no siempre incluyen a todos empleadores y trabajadores.



Los **empleadores** son los responsables de registrar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y de notificarlos a las autoridades. Los empleadores que no cumplen estos requisitos de registro deberían ser sancionados adecuadamente, ya que su incumplimiento impide el buen funcionamiento de todo el sistema nacional de SST. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores deberían asegurarse de que los empleadores tienen acceso a directrices claras para poder cumplir estos importantes requisitos, así como a formación en la materia. Las directrices deberían proporcionar orientaciones a nivel empresarial, sectorial y nacional.

Los **trabajadores** pueden aportar información relacionada con su situación individual, así como sobre la situación de sus compañeros. Tienen mucho que ganar con la aplicación de un programa efectivo, y ellos son los que más pierden si el programa no funciona. Los trabajadores también tienden a conocer mejor que ninguna otra persona los posibles peligros que conlleva su trabajo. Así pues, la información que

aportan los trabajadores sirve a menudo como alerta temprana que permite a los empleadores adoptar medidas correctivas antes de que las condiciones peligrosas en el lugar de trabajo provoquen que un trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional registrable.

Debería alentarse en particular a los trabajadores jóvenes a participar en la notificación no sólo de los accidentes en el lugar de trabajo, sino también de los incidentes y los cuasiaccidentes. Sin estímulo o apoyo, los trabajadores jóvenes a menudo temen que si informan de que han sufrido una lesión en el lugar de trabajo el empleador actuará de modo que les resulte perjudicial. Esta percepción hace peligrar las importantes aportaciones que pueden hacer a las medidas en materia de SST. Todos los trabajadores entienden la importancia que reviste informar de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales al empleador y deberían poderlo hacer sin sufrir medidas disciplinarias.

EC-Ulat: un sistema de notificación de accidentes de trabajo de filipinas

En la Región IV de Filipinas (Bisayas Occidentales), el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) y la Comisión de Indemnización de los Empleados (ECC) están realizando una prueba piloto del "EC-Ulat: Un sistema de notificación de accidentes de trabajo". El objetivo del sistema de notificación es mejorar la notificación y el registro de los accidentes de trabajo y

proporcionar una respuesta inmediata a las consultas a través de un sistema innovador que permite no sólo a los empleadores, sino también a los trabajadores y a la población en general, notificar cualquier accidente que presencien. Todo el mundo puede notificar accidentes de trabajo a través de la página web ec-ulat.me o enviando un mensaje de texto al número de teléfono previsto a tal efecto. Cuando se notifica un accidente de trabajo, los funcionarios regionales de la ECC validan el informe correspondiente con el DOLE y el Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHC) y adoptan las medidas necesarias.

Desarrollo, actualización y aplicación de leyes, reglamentos, políticas y directrices para proteger mejor la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes

El **Convenio núm. 187** de la OIT insta a los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a formular una política nacional que promueva los principios básicos de la SST. La política debería prever la evaluación de los riesgos y peligros en el trabajo, la lucha en su origen contra los riesgos o peligros del trabajo, y el desarrollo de

una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación. Las áreas de acción prioritarias deberían determinarse y abordarse durante la formulación de dichas políticas. Asimismo, debería prestarse especial atención a los trabajadores que corren mayores riesgos, como los trabajadores jóvenes.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015–2020

La **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020** reconoce que los índices de accidentes de trabajo de los trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores a los del resto de trabajadores. La Estrategia Española prioriza

la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes y la determinación e intercambio de buenas prácticas (INSHT, 2015). En apoyo a esta estrategia, la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) ha publicado una guía para ayudar a los empleadores en la gestión y la prevención de riesgos en materia de SST para todos los trabajadores jóvenes en las pequeñas y medianas empresas. La guía describe los requisitos específicos aplicables a los trabajadores de menos de 18 años de edad (CEN, 2015).

La legislación y los reglamentos deberían reflejar las normas internacionales relativas a la mejora de la SST y la eliminación del trabajo infantil. Prácticamente todos los Estados Miembros de la OIT han ratificado el **Convenio núm. 182**, que les exige la adopción de “medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.” (artículo 1). A los efectos del Convenio, las peores formas de trabajo infantil son cuatro. El cuarto tipo de peor forma de trabajo infantil es “el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.” La mayoría de los niños que participan en trabajos infantiles están incluidos en esta categoría. Una manera de lograr los objetivos de eliminar el trabajo peligroso y proteger la salud, seguridad y la moralidad de los niños es el establecimiento de sistemas nacionales y empresariales de SST que funcionen. Los Estados Miembros se han comprometido a determinar los tipos de trabajo que deberían prohibirse a los jóvenes de menos de 18 años que, por su naturaleza o por las circunstancias

en que se llevan a cabo, es probable que dañen su salud, seguridad o moralidad. La determinación de estos tipos de trabajo a menudo da lugar a una lista de trabajos infantiles peligrosos.

La base de datos **NATLEX** de la OIT sobre legislaciones nacionales relativas a los derechos nacionales en materia de trabajo, seguridad social y derechos humanos relacionados añadió recientemente una categoría de búsqueda para el “trabajo infantil peligroso”.¹² De este modo, los usuarios pueden encontrar rápidamente normas nacionales que incluyan esta categoría, así como referencias jurídicas relacionadas.

La inquietud que plantea la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes no debería limitarse a los jóvenes de menos de 18 años, debería ampliarse a todos los trabajadores jóvenes. Es una cuestión que debería reflejarse en la legislación, los reglamentos y las políticas que abordan los factores de riesgo que provocan que los trabajadores jóvenes sufran daños ocasionados por peligros en el lugar de trabajo.¹³

El instrumento de seguridad y salud en el trabajo (2004) de la Comunidad Andina

El **Instrumento de seguridad y salud en el trabajo de la Comunidad Andina** prohíbe la contratación de niños y de adolescentes en trabajos que conlleven actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar a su desarrollo mental y físico. La legislación nacional de cada Estado miembro debe establecer la edad mínima de admisión a tales empleos, que no podrá ser inferior a los 18 años. El instrumento establece que, previamente a la incorporación a la actividad laboral de niñas, niños y adolescentes, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo

que desempeñarán para determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias. Los empleadores serán responsables de que a las niñas, niños y adolescentes trabajadores se les practiquen exámenes médicos de previos a la contratación, periódicos o posteriores. Cuando los mayores de 18 años pero menores de 21 realicen trabajos considerados como insalubres o peligrosos, de acuerdo con lo previsto en la legislación nacional, los exámenes periódicos deberán efectuarse hasta la edad de 21 años, como mínimo cada año. Tales exámenes les serán practicados por un médico especialista en salud en el trabajo, y los resultados deberán ser transmitidos a sus padres, representantes o responsables (Comunidad Andina, 2004).



¹² La NATLEX incluye más de 88.000 entradas que abarcan más de 196 países y más de 160 territorios y subdivisiones territoriales. Las entradas proporcionan textos completos o resúmenes de leyes y citan información clasificada por tema.

¹³ La OIT formuló el Proceso tripartito de determinación del trabajo infantil peligroso: Guía para los Moderadores - Paso a paso para ayudar a los Estados Miembros a organizar

y facilitar las consultas tripartitas a los fines de elaborar una lista nueva o revisada de trabajos infantiles peligrosos para su país. La guía proporciona instrucciones sobre el modo de planificar y dirigir el proceso a fin de que las consultas tripartitas se lleven a cabo de conformidad con los convenios núms. 138 y 182. También aporta un acceso práctico y fácil a materiales de referencia que ayudarán a los miembros tripartitos de las consultas en sus deliberaciones.

El **Convenio núm. 155** de la OIT establece que los empleadores velen por que los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la SST. Muchos países incluyen requisitos en materia de capacitación en su legislación sobre SST, a menudo para la formación

inicial de los empleados nuevos. El Convenio establece asimismo que los Estados Miembros que lo hayan ratificado deberán tomar medidas a fin de promover la inclusión de las cuestiones de SST en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior.

Ley de Oklahoma para la "integración de la SST en la educación"

Oklahoma (Estados Unidos) ha sido el primer estado en promulgar una ley para la "integración de la SST en la educación" (2015) que establece que las autori-

dades estatales competentes en trabajo y educación deben proporcionar formación sobre seguridad en el lugar de trabajo en las escuelas para los estudiantes de los niveles 7 a 12 (a saber, los estudiantes de 12 a 18 años de edad). El estado de Tejas ha promulgado recientemente una ley similar y en la actualidad otros dos estados, California y Arkansas, están estudiando leyes inspiradas en ley de Oklahoma.

La legislación en materia de SST debería proteger la salud mental y física de todos los trabajadores, incluidos los muchos jóvenes que trabajan en la economía informal. La ampliación de las protecciones legales relativas a la SST a todos los trabajadores de la economía informal es una manera importante de proteger a los trabajadores jóvenes, al igual que lo son las estrategias para promover la transición del empleo informal al empleo formal. Cuando se abordan los desafíos que plantea la economía informal, los Estados Miembros y los interlocutores sociales pueden guiarse por la **Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)**, adoptada en 2015.

La inspección del trabajo desempeña un papel decisivo en la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes. Las funciones de los servicios de inspección del trabajo incluyen el cumplimiento de la legislación y los reglamentos en materia de SST; la puesta a disposición de información técnica y asesoramiento especializado para facilitar el cumplimiento dirigidos a empleadores y trabajadores, así como la detección de defectos y abusos no cubiertos específicamente por la legislación existente. Las iniciativas de los servicios de inspección del trabajo sobre trabajo infantil y seguridad y salud de los trabajadores jóvenes en trabajos y sectores muy peligrosos pueden resultar muy efectivas para mejorar su seguridad y salud.



Campaña de la inspección del trabajo en ontario (canadá)

Entre julio y septiembre de 2016, los inspectores del trabajo en Ontario llevaron a cabo una "campaña para promover el cumplimiento" en el sector industrial, centrándose en los trabajadores jóvenes de entre 14 y 24 años de edad y en los nuevos trabajadores que llevaban empleados menos de seis meses (Ministerio de Trabajo de Ontario, 2016).

Los objetivos de la campaña eran:

- asegurarse de que los empleadores informaban a los trabajadores nuevos y a los trabajadores jóvenes sobre los peligros en el lugar de trabajo
- sensibilizar a los trabajadores nuevos y a los trabajadores jóvenes acerca de sus derechos y responsabilidades en materia de SST
- alentar a los empleadores a determinar y controlar los peligros, en particular los que afectan a los trabajadores jóvenes
- abordar y corregir las situaciones de incumplimiento de la legislación y los reglamentos en materia de SST

La responsabilidad última del cumplimiento de la legislación y los reglamentos sobre SST radica en los empleadores. Es su deber preocuparse por la seguridad y la salud de sus empleados. Muchos marcos jurídicos de SST exigen que los empleadores adopten sistemas y prácticas de gestión de la SST que incluyan actividades dirigidas a la prevención, como la evaluación y el control de los riesgos, la formación y la información a los trabajadores, la vigilancia de la salud de los trabajadores, la planificación de las emergencias, la investigación de los accidentes, y el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Muchos países también han introducido leyes que disponen el establecimiento de comités de SST y el nombramiento de representantes de los trabajadores en la materia. Los

empleadores deberían velar por que dichos sistemas y prácticas de gestión reconozcan y aborden los factores de riesgo que afectan específicamente a los trabajadores jóvenes. Los trabajadores jóvenes también deberían incluirse específicamente en los mecanismos de consulta y colaboración de los trabajadores en cuestiones de SST.

Los gobiernos y otras instituciones nacionales, como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían elaborar herramientas y directrices para promover el cumplimiento de los requisitos en materia de SST, mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos en el lugar de trabajo. Estas herramientas deberían incluir un enfoque específico en las necesidades de los trabajadores jóvenes.

Guías de prácticas óptimas sobre trabajo justo de australia

En Australia, el defensor del pueblo para un trabajo justo ha elaborado dos guías que describen prácticas óptimas relacionadas con los trabajadores jóvenes:

- la **Guía del empleador para contratar a trabajadores jóvenes** explica lo que un empleador debería explicar a un trabajador joven al principio de su

relación de trabajo, insiste en la importancia de la seguridad y la salud para los trabajadores jóvenes y subraya la importancia de velar por que no se den situaciones de intimidación en el lugar de trabajo (Defensor del pueblo para un trabajo justo de Australia, 2013);

- la **Guía para trabajadores jóvenes** se centra en los derechos y las responsabilidades de los trabajadores jóvenes en el lugar de trabajo, con especial hincapié en la SST (Defensor del pueblo para un trabajo justo de Australia, 2017).

La OIT también ha publicado directrices dirigidas a ayudar a los empleadores y a los trabajadores a proteger a los adolescentes del trabajo infantil peligroso. Incluyen, entre otras, el Manual para empleadores y trabajadores sobre trabajo infantil peligroso (2011) y la Safe work for youth Kit (2009). Otras publicaciones de la OIT proporcionan orientaciones más generales dirigidas a la promoción de la SST para todos los trabajadores. La publicación titulada Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), por ejemplo, contiene asesoramiento para las instituciones nacionales, y los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones

respectivas, sobre el modo de establecer, aplicar y mejorar los sistemas de gestión de la SST a fin de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales para todos los trabajadores.¹⁴

¹⁴ La OIT ha elaborado herramientas prácticas y fáciles de utilizar para la evaluación y la gestión de los riesgos, como Una Guía de 5 pasos para empleadores, trabajadores y sus representantes sobre la realización de evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, y el Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas.



Creación de capacidad destinada a ayudar a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones a abordar las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de SST.

Para lograr unos avances duraderos en la SST de los trabajadores jóvenes no basta con mejores datos, leyes y políticas que aborden las necesidades de este grupo, es preciso que todos los mandantes tripartitos y partes interesadas participen la creación de capacidad.

Para cumplir su deber de proteger la seguridad y la salud, los empleadores deberían, como mínimo, estar familiarizados con el proceso de gestión de los riesgos y estar muy motivados para aplicar los sistemas de gestión de la SST adaptados a sus lugares de trabajo. Deberían determinar los peligros en el lugar de

trabajo, evaluar los riesgos, dar cuenta de las vulnerabilidades específicas de los trabajadores, determinar las situaciones de trabajo infantil y adoptar medidas efectivas de prevención y control de los riesgos. Las conclusiones de las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo deberían incorporarse a la formación sobre SST de todos los trabajadores nuevos y todos los trabajadores jóvenes e incluirse en la formación periódica y en curso de todos los trabajadores. Las organizaciones de empleadores tienen un papel decisivo que desempeñar para ayudar a sus miembros a adquirir las competencias necesarias y a entender la importancia que reviste la gestión de los riesgos.

La colaboración con los trabajadores también es necesaria para la eliminación de los peligros, la reducción al máximo de los riesgos y para la mejora de las condiciones de trabajo. La colaboración debería entablarse con los representantes de los trabajadores en materia de SST y con los comités conjuntos de SST. Con objeto de representar adecuadamente a los trabajadores jóvenes, es preciso que los representantes en materia de SST conozcan los factores de riesgo

a que se enfrentan los trabajadores jóvenes y se les debería proporcionar información y orientaciones sobre cómo abordar las vulnerabilidades de estos trabajadores en relación con la SST. Los sindicatos reconocen cada vez más la importancia de contar con trabajadores jóvenes entre sus filas, así como de implicarles en la organización de campañas y acciones para promover sus derechos en el trabajo, pero sigue quedando mucho por hacer.

Guía sobre aprendizajes del congreso de sindicatos del Reino Unido

En el Reino Unido, el Congreso de Sindicatos (TUC) y el Consejo para el Aprendizaje y las Competencias (LSC) han elaborado un manual titulado **Apprenticeships: A short guide for union safety representatives**, que asesora a los representantes en materia de SST sobre la manera de asegurar que los empleadores proporcionan a los aprendices y otros alumnos en período de prácticas un entorno seguro

y saludable de trabajo, así como apoyo y orientaciones adecuados. El manual recomienda una serie de enfoques posibles, como alentar a los trabajadores jóvenes y a los aprendices a unirse al sindicato; incluir a los trabajadores jóvenes como punto destacado del programa del comité de SST; velar por que los trabajadores jóvenes gozan de la protección que les confiere la legislación; comprobar que los trabajadores jóvenes han recibido la educación necesaria en materia de SST, pueden acceder a formación en curso sobre la materia y cuentan con la supervisión adecuada, y asegurar que se consulta a los representantes de SST en relación con la contratación y el empleo de trabajadores jóvenes (LSC y TUC, 2005).

Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos deben desempeñar un papel importante en la integración de la SST en las economías informales y rurales, ya que ambas emplean a gran número de trabajadores jóvenes y niños trabajadores y a menudo se caracterizan por condiciones de trabajo peligrosas. La formación y la información deben proporcionarse a través de varios canales con objeto

de mejorar las competencias y los conocimientos de los trabajadores de la economía informal y de los trabajadores rurales sobre SST (incluidos los trabajadores jóvenes). Como en estos sectores trabaja gran número de niñas, también debe adoptarse un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género a fin de velar por que se incluya a las niñas en las iniciativas de formación y sensibilización.

Manual del sindicato general de trabajadores agrícolas de Ghana para las comunidades productoras de cacao

El Sindicato General de Trabajadores Agrícolas (GAWU) es la organización de agricultores y trabajadores agrícolas más importante de Ghana. Entre sus afiliados se encuentran trabajadores agrícolas asalariados y no asalariados en establecimientos formales

y comunidades agrícolas, incluidos trabajadores jóvenes. En 2014, el GAWU elaboró, junto al Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), un manual titulado **Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety, Health and Environmental risks - A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana**. Este material de formación práctico está dirigido a los agricultores e incluye debates sobre la vulnerabilidad de los niños y los adolescentes a los efectos del trabajo peligroso en la agricultura del cacao (IPEC y GAWU, 2014).

Integración de la SST en la educación general y en los programas de formación profesional a fin de construir generaciones de trabajadores que trabajen en condiciones más seguras y saludables

Para conseguir avanzar de manera sostenible hacia una cultura de la prevención en el lugar de trabajo es preciso un enfoque en la creación de capacidad para los trabajadores jóvenes, que puede alentarse para contribuir a la formulación de medidas de prevención.

La integración de la seguridad y salud en el trabajo en la educación general y profesional es un modo muy efectivo de sensibilizar y aportar conocimientos y competencias sobre SST a los trabajadores jóvenes y los empleadores jóvenes. Como los jóvenes son el futuro de toda sociedad y actúan como impulsores importantes del cambio cultural, debería integrarse información básica sobre SST en los programas escolares, la formación técnica y los programas educativos elaborada por organizaciones de la sociedad civil. Ello ayudaría a asegurar que los jóvenes son conscientes de la necesidad de proteger su salud y seguridad, y de que tienen derecho a hacerlo.

En algunos países, los programas de enseñanza primaria incluyen educación básica sobre prevención de riesgos. En otros, expertos están desarrollando un enfoque centrado no sólo en el contenido de los

programas de educación, sino también en las instalaciones en donde se imparte. Se invita a los alumnos y a los estudiantes jóvenes a participar activamente en los aspectos relacionados con la salud y la seguridad en su entorno escolar como parte de su aprendizaje.

Un estudio reciente realizado por el Instituto Nacional de Investigación y de Seguridad, INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS) concluyó que los trabajadores jóvenes que reciben educación en materia de SST en la escuela registran un índice de accidentes de trabajo un 50 por ciento menor que los trabajadores que no han recibido dicha educación (INRS, 2018). Una educación efectiva en materia de SST permite a los jóvenes adoptar actitudes y comportamientos orientados a la prevención; desarrollar las competencias y las habilidades necesarias para la detección de peligros y riesgos, y formular soluciones eficaces en materia de SST, ya sea desde la escuela, el trabajo o cualquier otro lugar desde donde contribuyan a la sociedad. Hay muchos ejemplos excelentes de iniciativas que integran la SST en los programas de enseñanza, que podrían complementarse con estudios sobre su impacto y eficacia.

Ejemplos de herramientas de educación y formación sobre SST para adolescentes

El Centro Canadiense de Seguridad y Salud en el Trabajo (CCOHS) ha preparado unas herramientas, las **Health + Safety Teaching Tools** de ayuda a los profesores que instruyen a sus alumnos sobre cómo mantenerse en condiciones saludables y seguras cuando acceden a la fuerza de trabajo. El contenido está dirigido principalmente a estudiantes de enseñanza media y secundaria, pero puede adaptarse con facilidad a un público más joven.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) de los Estados Unidos ha diseñado el programa de estudios **Youth@Work—Talking Safety** para enseñar a los jóvenes los conceptos básicos de la SST de manera divertida e interesante. Este programa de formato libre se ha adaptado a cada estado del país para hacerlo compatible con sus legislaciones y reglamentos específicos. Las actividades descritas

en el programa destacan los peligros y las estrategias de prevención de una amplia variedad de lugares de trabajo en los que trabajan jóvenes. Recientemente se añadió una herramienta de evaluación que mide el conocimiento que tienen los estudiantes de la seguridad y salud en el trabajo, y si aprueban, se les concede una credencial digital.

La California Partnership for Young Worker Health and Safety, que reúne a agencias gubernamentales y organizaciones estatales que representan a educadores, empleadores, padres, tutores de empleo y otras partes interesadas, ha formulado estrategias para proteger a los jóvenes en el trabajo. Entre sus proyectos se incluye el Young Worker Resource Centers in California, que proporciona información, formación, material docente, asistencia técnica y referencias para ayudar en la educación de los jóvenes, los empleadores y la comunidad en cuestiones de SST y protección de los trabajadores jóvenes. Su página web, Youngworkers.org, incluye información para adolescentes, padres, docentes, tutores de empleo y empleadores.

El enfoque de “escuela integral” de la unión europea

En la Unión Europea (UE) se han estado desplegando esfuerzos para integrar la educación sobre SST en la educación general. Así, por ejemplo, la estrategia de la Comunidad Europea en materia de seguridad y salud para 2002–2006 incluía educación sobre seguridad y salud, al igual que la estrategia para 2007–2012. El Marco estratégico EU OSH para 2014–2020 establece que la sensibilización acerca de la SST empieza en la escuela.

El informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA) titulado **La integración de la seguridad y la salud en el trabajo. Buenas prácticas en la enseñanza escolar y la formación profesional** (2004) ofrece una visión completa a través de ejemplos de buenas prácticas de toda Europa y expone medidas para adoptar una estrategia sistemática destinada a integrar la educación en materia de SST en la educación a nivel europeo. El informe de la EU-OSHA titulado **Occupational safety and health and education: a whole-school approach** (2013), describe este enfoque y presenta varios estudios de casos.

Un enfoque de “escuela integral” de la SST:

- combina la educación sobre riesgos con la gestión de la seguridad y la salud en las escuelas, tanto para los alumnos como para el personal
- reúne educación sobre riesgos, educación sobre salud, gestión de la seguridad y el concepto de escuela saludable
- implica activamente al personal y a los alumnos en la gestión de la seguridad en la escuela
- forma e implica al personal docente en la gestión en materia de SST de sus escuelas, mejorando sus conocimientos de la SST y desarrollando sus competencias prácticas. De esta manera están mejor preparados para proporcionar educación sobre riesgos a los alumnos.
- desarrolla el conocimiento de los estudiantes sobre la SST y la percepción de su importancia a través de ejemplos
- implica a los alumnos en la detección de peligros y en la propuesta de soluciones, desarrollando sus competencias y confiriéndoles un sentido de pertenencia en relación con las reglas de seguridad de su escuela
- integra la educación sobre riesgos y la seguridad y salud escolar en todas las actividades y sistemas de la escuela, para que pasen a formar parte de la vida escolar en lugar considerarse algo ajeno que se ha introducido.

La EU-OSHA, en colaboración con el Consorcio Napo, ha creado una serie de materiales educativos en el ámbito de la SST para los profesores titulados **Napo for teachers**. Estos materiales tienen por finalidad introducir los temas de seguridad y salud a los alumnos de primaria de manera educativa pero a la vez divertida e imaginativa, utilizando los clips de Napo y actividades creativas.

La **Red Europea de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (ENETOSH)** ofrece una plataforma en línea para el intercambio de conocimientos sobre cuestiones relacionadas con la educación y la formación en materia de SST. Su objetivo es integrar la SST en la educación y la formación. Partiendo de la idea de que la seguridad y la salud son una parte integral del aprendizaje permanente, la labor de la ENETOSH engloba todas las áreas de la educación (desde la enseñanza preescolar hasta la escuela primaria, la formación y capacitación profesionales iniciales y la educación superior, pasando por la formación profesional continua). La ENETOSH colabora con sus miembros para compilar y evaluar ejemplos de buenas prácticas y herramientas para la educación y la formación en materia de SST (véanse ejemplos de buenas prácticas y herramientas) y pone a disposición información sobre éstas en su página web. También publica un boletín anual sobre el tema.¹⁵

En 2015, el Programa ERASMUS de la Unión Europea (en colaboración con la ENETOSH y la EU-OSHA) presentaron el proyecto MIND SAFETY – SAFETY MATTERS! a fin de aportar un enfoque de aprendizaje de la SST colaborativo e inclusivo. El proyecto tiene por objeto ayudar a los profesores y a los adolescentes a desarrollar sus competencias y conocimientos relacionados con la SST, e incluye una plataforma en línea, guías de usuario y otros materiales. Asociados de cinco países (República Checa, España, Países Bajos, Portugal y Rumanía) están participando en el proyecto.

¹⁵ En Finlandia, las cuestiones relativas a la SST están integradas en el programa de aprendizaje en el lugar de trabajo llamado “Introducción a la vida laboral” (Työelämän tutustuminen, TET). Se trata de un programa que instruye a los participantes sobre los peligros en el lugar de trabajo, los contratos de trabajo, las horas de trabajo y sobre cómo avisar con anticipación en caso de licencia. Más información disponible en www.oph.fi/english. En el marco del sistema de educación en Rumanía se imparten cursos sobre SST, principalmente a nivel de posgrado. Aunque recientemente también se ha establecido una red para promover la educación sobre comportamientos seguros desde una edad temprana, así como para promover la enseñanza de la SST en las escuelas de manera regular. En 2014 y 2015, se celebraron concursos nacionales sobre SST organizados por la Unidad de Inspección del Trabajo, y se concedieron premios a los mejores equipos escolares, integrados tanto por profesores como por alumnos.

Fortalecimiento de la promoción, la sensibilización y la investigación de la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los peligros y los riesgos de SST

El apoyo continuado para llevar a cabo estudios sobre los trabajadores jóvenes y divulgar sus resultados reviste una importancia decisiva. Un número cada vez mayor de organismos e instituciones de SST está realizando estudios sobre los trabajadores jóvenes. Según una encuesta realizada en 2017 por la OIT a 78 organismos e instituciones de SST, centros de investigación y universidades, un 62,8 considera que los trabajadores jóvenes son un área pertinente

de investigación en materia de SST y más del 20 por ciento considera que los trabajadores jóvenes son una prioridad importante de la investigación sobre SST (OIT, de próxima aparición). Los estudios sobre cuestiones de salud se han centrado habitualmente en los niños más que en los adolescentes, en los países desarrollados más que en los países en desarrollo, y en las escuelas y vida social más que en el lugar de trabajo.

Temas propuestos para futuros estudios

Los trabajadores jóvenes en transición y los riesgos que corren en materia de SST: Análisis de la relación entre los mayores riesgos para la SST y “ser joven”, tomando en consideración que muchos jóvenes se encuentran en transición de la escuela al trabajo y de la juventud a la edad adulta.

Un enfoque multidimensional e integral: Análisis de los modos de superar el enfoque unidimensional tradicional centrado únicamente en las características de los trabajadores jóvenes y examen de los modos en que los distintos factores confluyen para incidir en la mayor vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los riesgos para la SST. Por ejemplo, a través del análisis las características específicas de los jóvenes, así como de las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y las características del lugar de trabajo.

Cuestiones de índole social, emocional y motivacional: Análisis de las cuestiones sociales, emocionales y motivacionales en un contexto de trabajo particular, ya que pueden tener una influencia significativa en el comportamiento de los trabajadores jóvenes y en su disposición a notificar cuestiones relacionadas con la SST. Estas cuestiones pueden incluir la presión y el apoyo por parte de compañeros, las normas y los valores en el lugar de trabajo, la cultura de la SST y el estilo de gestión. Es preciso realizar más estudios para avanzar en un mejor conocimiento de la relación entre edad y cultura de la seguridad y las consecuencias para la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes.

Formación y supervisión en materia de SST: Estudio del efecto que tienen las siguientes actuaciones cuando se llevan a cabo óptima y eficazmente: a) la introducción de la SST por distintos medios, b) la impartición de formación sobre SST y la supervisión de los trabajadores jóvenes, y c) la aplicación de estrategias para asegurar que la formación y la supervisión en materia de SST se llevan a cabo, especialmente en el marco de las modalidades atípicas de empleo.

Adaptación de los sistemas de gestión de la SST a los trabajadores jóvenes: Análisis de los modos en que los sistemas de gestión de la SST y las evaluaciones de los riesgos pueden mejorarse para incluir los factores de riesgo específicos a que se enfrentan los trabajadores jóvenes.



Las campañas de sensibilización sobre SST y la utilización de experiencias reales cuando se imparten clases sobre SST a los trabajadores jóvenes son modos efectivos de divulgar información fundamental y de sensibilizar a los trabajadores, padres, empleadores, escuelas y comunidades acerca de los derechos y las vulnerabilidades de los trabajadores jóvenes. Estas campañas pueden organizarlas los gobiernos, las instituciones nacionales, las organizaciones de empleadores, los sindicatos, las asociaciones de jóvenes, las ONG o las organizaciones de la sociedad civil.

Las campañas de sensibilización en materia de SST pueden mejorarse y ampliarse en gran medida a través de la implicación y el apoyo de los medios de comunicación y las redes sociales. Se debe sensibilizar a los periodistas sobre las cuestiones relacionadas con la SST y los trabajadores jóvenes, y proporcionarles la información y las competencias necesarios para informar sobre ellas. El dar las noticias sobre SST y los trabajadores jóvenes en tiempo real ayudará a divulgar los conocimientos y a aumentar la sensibilización en la materia, así como incrementar la demanda general de mejoras en la seguridad y salud en el trabajo.

Campaña sobre SST dirigida a los adolescentes en Hong Kong

El Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo de Hong Kong puso en marcha la Campaña de promoción de la seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes para promover la SST entre los adolescentes que trabajan a tiempo parcial o durante las vacaciones. La campaña incluye una serie de actividades, como la distribución de carpetas con información sobre SST, la organización de seminarios y la emisión de programas de radio que destacan la importancia de la SST para los trabajadores jóvenes. Como parte de la campaña, se organizó el concurso de diseño “Teen power 2017–18 GIF Design Competition” a fin de implicar a estudiantes en la divulgación de mensajes sobre SST que atrajesen a los jóvenes (Hong Kong OSHC, 2017).

Los trabajadores jóvenes y los sindicatos

La Confederación Sindical Internacional (CSI) reconoce la importancia que reviste la organización y el empoderamiento de los trabajadores jóvenes para el movimiento sindical. Para reflejar mejor las necesidades y las expectativas de los trabajadores jóvenes en sus políticas y actividades la CSI adoptó, en 2017, la **Agenda Política y Económica para los Trabajadores y las Trabajadoras Jóvenes**. Como parte de esta Agenda, los miembros jóvenes de los sindicatos se comprometen a organizar actividades de distinto tipo, como campañas para abordar cuestiones específicas que afectan a los trabajadores jóvenes (CSI, 2017).

El Victorian Trades Hall Council de Australia ha fundado recientemente el **Centro de Trabajadores Jóvenes** con objeto de organizar a los trabajadores jóvenes y capacitarlos con los conocimientos y las competencias necesarios para poder luchar por puestos de trabajo seguros y sin riesgos. El Centro de Trabajadores Jóvenes también proporciona espacios para que los jóvenes puedan relacionarse con otros jóvenes que hayan experimentado situaciones difíciles en el lugar de trabajo.



La participación de los jóvenes en la creación de una cultura de la prevención en materia de SST

Cuando existe una cultura de la prevención, existe un respeto por el derecho a entornos de trabajo seguros y saludables a todos los niveles, y los gobiernos, empleadores y trabajadores colaboran para asegurarlos a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos. En el mismo orden de cosas, se le concede alta prioridad al principio de prevención. Cuando se construye una cultura de la prevención sostenible en relación con la SST, debe prestarse especial atención a los sectores e industrias peligrosos, así como a los trabajadores vulnerables, como los trabajadores jóvenes empleados en lugares de trabajo donde el riesgo de sufrir daños es elevado.

El implicar directamente a los trabajadores jóvenes y a sus organizaciones en la formulación y la aplicación de medidas de prevención es muy importante, ya que permite abordar sus preocupaciones durante los debates sobre cómo construir una generación segura y saludable de trabajadores. La sociedad civil y las instituciones tradicionales de SST y sus interlocutores sociales carecen a menudo de los conocimientos y los medios para actuar en defensa de los trabajadores jóvenes. Además, como gran número de trabajadores jóvenes participan en modalidades atípicas de empleo y en el empleo informal, son “invisibles” y carecen de poder de negociación y de representación efectiva. Su relativa falta de poder y voz incide en que, lamentablemente, los trabajadores jóvenes como grupo no sean tenidos en cuenta en el marco jurídico y de políticas en materia de SST, en el diseño de actividades de formación y campañas de sensibilización sobre SST, o en la determinación de las prioridades de investigación. Las instituciones públicas deben estar preparadas para apoyar a los jóvenes en sus esfuerzos por determinar su futuro, proporcionándoles recursos y brindándoles oportunidades para participar activamente.

Plan de acción del proyecto safeyouth@work

En septiembre de 2017, la OIT organizó el Congreso SafeYouth@Work, en colaboración con el Ministerio de Trabajo de Singapur. El Congreso formaba parte del proyecto de la OIT SafeYouth@Work y tuvo lugar durante el XXI Congreso Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado en Singapur. Reunió a 125 trabajadores jóvenes, empleadores, sindicalistas y estudiantes con objeto de crear una red global de jóvenes campeones de SST. Los jóvenes fueron invitados a compartir sus opiniones sobre los obstáculos para la seguridad y la salud a que se enfrentan los trabajadores jóvenes y a proponer soluciones para promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Tuvieron la oportunidad de debatir estas cuestiones

e interactuar con expertos internacionales en SST, representantes gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones de la sociedad civil. El intercambio condujo al desarrollo de un marco de acción para los próximos años y sentó las bases del Plan de acción SafeYouth@Work.

Tras el Congreso Mundial, se organizó una serie de foros de consulta con el fin de debatir y validar el Plan de Acción. Estos foros se celebraron durante la Conferencia Internacional A+A de la OIT (Düsseldorf, octubre de 2017); durante la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil (Buenos Aires, noviembre de 2017), y durante la Consulta subregional: Plan de acción del proyecto SafeYouth@Work (Yakarta, enero de 2018).

Para reunir las aportaciones recibidas y finalizar el Plan de Acción SafeYouth@Work, se convocó, en febrero de 2018, a un comité integrado por expertos en SST, representantes de los empleadores y los trabajadores y cinco campeones de la juventud. El comité de redacción ha desarrollado el Plan de Acción SafeYouth@Work cuyo objetivo es orientar a los Estados Miembros y a los mandantes de la OIT en sus esfuerzos por mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes. El Plan de Acción determina los actores clave que son fundamentales para lograr reducciones sostenibles en el número de trabajadores



jóvenes afectados por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y miembros de la sociedad civil comprometidos para mejorar la SST. El Plan de Acción establece los pasos a seguir con objeto de introducir

cambios en la SST para los jóvenes en cinco ámbitos decisivos: la investigación, la educación, la promoción y las redes. En cada uno de estos ámbitos, el Plan de Acción procura orientar las prioridades y promover la innovación. Estos esfuerzos tienen la finalidad de implicar a los jóvenes y conectarlos con la comunidad más amplia de SST. También tienen por objeto asegurar el compromiso que todos los actores clave han suscrito para con el logro de un futuro más seguro y saludable para los trabajadores jóvenes, y ayudarles a crear una generación de trabajadores que trabajen en condiciones más seguras y saludables.

En el marco del proyecto de la OIT SafeYouth@Work se está poniendo en marcha el Plan de Acción SafeYouth@Work como parte de la campaña del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2018.

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo, EU-OSHA. (2004). *La integración de la seguridad y la salud en el trabajo en el sistema educativo: Buenas prácticas en la enseñanza escolar y la formación profesional*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- (2007). *OSH in figures: Young workers - Facts and figures. Informe del Observatorio Europeo de Riesgos*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- (2013a). *Cultural diversity in OSH Leadership and Worker Participation*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- (2013b). *Occupational safety and health and education: a whole-school approach*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Cedefop, Eurofound y EIGE. (2017). *Informe conjunto: Hacia un trabajo adaptable a la edad en Europa: una perspectiva de las agencias de la UE sobre el ciclo vital del empleo y el envejecimiento*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, CDC. (2010). "Occupational Injuries and Deaths Among Younger Workers: Estados Unidos, 1998--2007" en *Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR)*, vol. 59, núm. 15, págs. 449-455, abril de 2010.
- Comunidad Andina. (2004). *Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Confederación de Empresarios de Navarra, CEN. (2015). *Guía: Gestión de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores más jóvenes*. CEN.
- Confederación Internacional de Sindicatos, CSI. (2017). *Agenda Política y Económica para los Trabajadores y las Trabajadoras Jóvenes*.
- Fair Work Ombudsman. (2013). *Best Practice Guide. An employer's guide to employing young workers*. Commonwealth of Australia.
- (2017). *Best Practice Guide. A guide for young workers*. Commonwealth of Australia.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF. (2013). *El Estado Mundial de la Infancia 2013: Niñas y niños con discapacidad*. Nueva York: UNICEF.
- Forastieri, V. (2002). *Los niños en el trabajo: Riesgos para la salud y la seguridad (segunda edición)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Gerry, E. (2005). "An Introduction to the Topic" in *GOHNET Newsletter. Topic: Child labor & adolescent workers*, Issue 9, Summer 2005.
- Gyekye, S. A.; & Salminen, S. (2009, January). "Educational status and organizational safety climate: Does educational attainment influence workers' perceptions of workplace safety?" in *Safety Science*, vol. 47, no. 1, pp. 20-28, January 2009.
- Hämäläinen, P., Takala, J. y Boon Kiat, T. (2017). *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017*. XXI Congreso Mundial para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Singapur: Workplace Safety and Health Institute.
- Hong Kong Occupational Safety & Health Council, OSHC. (2017). "Youth Occupational Safety and Health Promotional Campaign" [Online]. Available at: http://www.oshc.org.hk/eng/main/awards_campaigns/ [Accessed 06 February 2018].
- Institut National de Recherche et de Sécurité, INRS. (2018). "Synthèse étude INRS Accidentologie des jeunes travailleurs. Recevoir un enseignement en santé et sécurité au travail réduit le risque d'accidents du travail chez les moins de 25 ans." INRS.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT. (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT.
- Johnson, S.B., Blum, R.W., y Giedd, J.N. (2009). "Policy, Adolescent Maturity and the Brain: The Promise and Pitfalls of Neuroscience Research in Adolescent Health" en *J Adolesc Health*, vol. 45, núm. 2, págs. 216-221, septiembre de 2009.
- Kines, P., Framke, E., Salmi, A., y Bengtson, E. (2013). *Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries*. Copenague: Consejo Nórdico de Ministros.
- Learning and Skills Council, LSC; & Trade Union Congress, TUC. (2005). *Apprenticeships: A short guide for union safety representatives*. Coventry: LSC.
- Ministerio de Trabajo de Ontario. (2016). "Results: New and Young Workers Blitz 2016" [en línea]. Disponible en: https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/sawo/blitzes/blitz_report79.php. [acceso el 6 de febrero de 2018].
- Naciones Unidas Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población, UNDESA. (2015). *Trends in international migrant stock: The 2015 Revision*. Nueva York.
- O'Higgins, N. (2017). *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*. Geneva: International Labour Office.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2001). *relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2004). *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada, Informe VI, sexto punto del orden del día*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2011). *Manual para Empleadores y Trabajadores sobre Trabajo Infantil Peligroso*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Empleadores, Oficina de Actividades para los Trabajadores.
- (2013). *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2016a). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2016b). *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2017a). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2017b). *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2017c). "Seguridad y salud en el trabajo" [en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm> [acceso el 6 de febrero de 2018].
- (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018. Resumen Ejecutivo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (próxima aparición). *Technical Report on OSH Knowledge Agencies, Institutions and Organizations*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Parlamento Europeo, Dirección General de Políticas Interiores. (2011). *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*. Bruselas.
- Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, IPEC. (2009). *Safe Work for Youth Kit*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2011). *Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos. Lo que debemos hacer*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2013). *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los trabajadores jóvenes contra las condiciones de trabajo abusivas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- y Sindicato General de Trabajadores Agrícolas (GAWU). (2014). *Eliminating hazardous child labour and Occupational Safety, Health and Environmental risks - A Manual for agents of change in cocoa communities in Ghana*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, SafeWork; y Asociación Internacional de la Inspección de Trabajo, AIIT. (2002). *Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Shehu, E.; & Nilsson, B. (2014). *Informal employment among youth: Evidence from 20 school-to-work transition surveys*. Geneva: International Labour Office.
- Smith, P.; & Breslin, C. (2013). "A Review of the Research on How Work-Based Injury Risks are Distributed Across Youth's jobs in Canada" in *Health and Safety of Young Workers Proceedings of a U.S. and Canadian Series of Symposia*. NIOSH.
- Tucker, S.; Diekrager, D.; Turner, N.; & Kelloway, E. (2014). "Work-related injury underreporting among young workers: prevalence, gender differences, and explanations for underreporting" in *Journal of Safety Research*, vol. 50, pp. 67-73, September 2014.

Independientemente de su edad, todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo en condiciones seguras y saludables. Los 541 millones de trabajadores jóvenes de entre 15 y 24 años de edad representan más del 15 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo y, en algunas regiones, pueden sufrir hasta un 40 por ciento más de lesiones profesionales no mortales que los trabajadores adultos de más de 25 años.

Varios factores de riesgo que afectan específicamente a los trabajadores jóvenes incrementan sus posibilidades sufrir daños derivados de los peligros en el lugar de trabajo. Estos factores de riesgo pueden ser inherentes a su temprana edad (por ejemplo su estado de desarrollo físico, psicosocial y emocional) o estar influidos por ésta (por ejemplo, su nivel de competencias, experiencia o educación).

A menudo, los trabajadores jóvenes no conocen sus derechos como empleados, ni sus responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) como empleadores jóvenes, y pueden ser especialmente reticentes a notificar los riesgos para la SST. Su presencia significativa en sectores económicos peligrosos y su exposición a los peligros que comportan estos sectores aumenta aún más el riesgo que corren de sufrir lesiones y enfermedades profesionales.

La OIT ha preparado la presente Nota con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2018, cuyo objetivo es promover una generación segura y saludable. Los objetivos de la Nota son describir los riesgos específicos para la SST a que se enfrentan los trabajadores jóvenes y promover un debate a nivel mundial sobre la necesidad que requiere la mejora de su seguridad y su salud. La Nota también describe las medidas legales, políticas y prácticas que pueden adoptarse para introducir mejoras.

**Servicio de Administración del Trabajo,
Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud
en el Trabajo (LABADMIN/OSH)**

Departamento de Gobernanza y Tripartismo
(GOBERNANZA)

Oficina Internacional de Trabajo

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22

Switzerland

Tel: +41 22 799 67 15

Fax: +41 22 799 68 78

Email: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh

