

La Prevención de Riesgos Laborales en Jóvenes



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Índice

1. INTRODUCCIÓN **3**

2. CARACTERIZACIÓN Y PECULIARIDADES DE LOS JÓVENES TRABAJADORES **5**

2.1. Motivos por los que los trabajadores jóvenes requieren mayor atención en materia de seguridad y salud **6**

2.2. Situación de los jóvenes en el mercado laboral **12**

3. DATOS ESTADÍSTICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJADORES JÓVENES. **19**

4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. **28**

4.1. Qué es la prevención de riesgos laborales (PRL) **28**

4.2. Peculiaridades de la PRL para los jóvenes **30**

4.3. Obligaciones del empresario **33**

4.4. Deberes de los trabajadores **34**

4.5. ¿A quién acudo si tengo un problema de PRL? **34**

4.6. Infracciones y sanciones para el empresario **35**

4.7. Legislación vigente **36**

5. MEDIDAS PREVENTIVAS **37**

5.1. Medidas para los empresarios. **38**

5.2. Medidas para los supervisores. **39**

5.3. Medidas para los padres de trabajadores menores de edad **42**

5.4. Medidas para los propios jóvenes trabajadores. **42**

6. PROPUESTAS DE UGT **43**

7. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS **45**

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-8427-2019

1. INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales es una disciplina cuyo fin es promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores dentro del ámbito laboral, mediante la aplicación de medidas y llevando a cabo las acciones necesarias que puedan prevenir los riesgos derivados de los mismos.

La definición de «riesgo laboral» la tomamos de la Ley: en el art. 4 de la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** en su apdo. 2 define como *riesgo laboral* “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. En el apdo. 3 del mismo art. 4 de la LPRL continua: “Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.

El colectivo de los trabajadores jóvenes es un grupo especialmente vulnerable en lo que respecta a sufrir accidentes en su puesto de trabajo, hecho que se ve refutado por diferentes estadísticas tanto nacionales como europeas, en las que más adelante profundizaremos.

Según datos del Parlamento Europeo, los trabajadores entre 18 y 24 años tienen un 40% más de probabilidad de sufrir un accidente grave en el trabajo que los trabajadores de más edad. Así, debido a esta vulnerabilidad, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 considera de vital importancia la promoción de la seguridad y la salud en este colectivo.

Según datos del informe “*Estadísticas de accidentes de trabajo*” del año 2017, publicado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, los mayores índices de incidencia (número de accidentes producidos por cada 100.000 trabajadores) se dan en los jóvenes de 16 a 19 años, seguidos por los de 20 a 24 años, datos que han aumentado en comparación con los de 2016.

Igualmente, si nos fijamos en el número de accidentes mortales que se dieron entre los meses de enero a noviembre de 2018, 40 de ellos fueron en jóvenes menores de 35 años, y otros 40 fueron accidentes mortales *in itinere* en jóvenes también menores de 35 años, por lo que nos encontramos con un total de 80 jóvenes fallecidos por accidentes, número que resulta inasumible y que requiere de actuaciones inminentes.

Entre los motivos que nos encontramos como causantes de estas realidades están la falta de experiencia, de capacitación y de formación en prevención de riesgos, el miedo a perder el trabajo y la inmadurez propia de la edad o el desconocimiento de los riesgos a los que se ven sometidos, situaciones todas ellas que les hacen más proclives a padecer accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Esto hace necesario que se fomente una política que promueva la seguridad y la salud de este colectivo, implicando a todos los trabajadores y empresarios y concienciando a todos los agentes involucrados, así como recalcando la importancia de darles la formación necesaria de los riesgos existentes en su puesto de trabajo y vigilando periódicamente el estado de su salud.

Los agentes involucrados a los que se hace referencia son, además de los propios trabajadores jóvenes, los empresarios que los contraten, los educadores, los padres o tutores, y los profesionales de la seguridad y salud. Todos ellos tienen la responsabilidad de ayudar en las tareas de prevención y contribuir al descenso de la siniestralidad entre el colectivo joven: mediante una cooperación de los diferentes sectores y agentes implicados, será posible lograr un descenso de la siniestralidad.



2. CARACTERIZACIÓN Y PECULIARIDADES DE LOS JÓVENES TRABAJADORES

Las Naciones Unidas enmarcan como “jóvenes” a las personas en edades comprendidas en el rango de edad de 15 a 24 años. En el informe “OSH in figures: young workers – Facts and figures”, de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud, se concreta un poco más, desglosando la clasificación de los diferentes rangos de edad:

TÉRMINO	RANGO DE EDAD
Trabajadores jóvenes	15-24 años
Niños (infancia)	Menos de 15 años
Adolescentes	15-19 años
Adultos jóvenes	20-24 años
Adultos	Más de 25 años

Terminología de rangos de edad de los trabajadores jóvenes.

Fuente: “OSH in figures: young workers – Facts and figures”.

Según la definición recogida por las Naciones Unidas, hay cerca de 541 millones de trabajadores jóvenes en el mundo, lo que equivale a más del 15% de la población activa mundial. Dentro de esa cifra se incluye a diferentes tipologías de trabajadores, como son estudiantes que trabajan en su tiempo libre (vacaciones, fines de semana, o por las noches), aprendices, pasantes, jóvenes que han completado o abandonado la enseñanza obligatoria, jóvenes que trabajan en la empresa familiar, jóvenes empleadores y trabajadores por cuenta propia.

Es importante recordar que, en nuestro país, los menores de 18 años están afectados por restricciones legales específicas según el trabajo que hagan, los riesgos a los que estén expuestos y las horas que trabajen, ya que se consideraría trabajo infantil. Esto se detallará con más detenimiento en apartados posteriores.

Los trabajadores jóvenes de entre 18 y 24 años de edad son considerados adultos y les aplica lo dispuesto en la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, más allá de que su media de accidentes sea superior a la de otros rangos de edad.



2.1. MOTIVOS POR LOS QUE LOS TRABAJADORES JÓVENES REQUIEREN MAYOR ATENCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

Son muchas las razones por las que los trabajadores jóvenes son un colectivo sobre el que poner el acento a la hora de gestionar la prevención de los riesgos en el trabajo. Desarrollamos aquí algunos de estos factores, que aumentan el riesgo de que sufran accidentes, para que nos ayuden a visualizar la problemática a la que se enfrenta el colectivo de los jóvenes, objeto de análisis.

Cabe reseñar que, de manera primordial, desde la LPRL se establece una especial protección del colectivo de trabajadores menores de edad, recogiendo en su **artículo 27**, *Protección de los menores*, el hecho de que “la evaluación (de los puestos de trabajo) tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto”. Esto viene a resaltar y apoyar lo dicho con anterioridad.

Inexperiencia e inmadurez

Si nos centramos en ellos, estos jóvenes de entre 18 y 24 años, en sus primeros trabajos o relaciones laborales, es normal que se trate de su primer empleo, por lo que suele llevar aparejada una falta de experiencia que se une a la falta de formación en materia preventiva.

Además, los trabajadores entre 16 y 18 años están en pleno desarrollo físico, lo que significa que, al manejar equipos y maquinaria diseñados para personas adultas, tienen mayor probabilidad de sufrir lesiones; también pueden sufrir reacciones más severas en el caso de exposición a ciertas sustancias y preparados químicos. De hecho, los menores de 18 años tienen prohibida esta exposición, como se recoge en el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, que en su art. 19. *Límite de edad para trabajadores expuestos*, indica: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 11, no podrán asignarse a los menores de dieciocho años tareas que pudieran convertirlos en trabajadores expuestos”.

Menor conciencia del riesgo

Los jóvenes suelen tener menor conciencia del peligro que los adultos, y pueden ser capaces de asumir más riesgos al ponerse a trabajar, debido a la precariedad en las contrataciones que están sufriendo. La realidad de esta aparente temeridad puede venir por una falta de formación, en la que luego incidiremos, o por el miedo a perder el trabajo si no se actúa de una determinada forma. Ejemplos de esto último los encontramos en cómo la obligación de cumplir ciertos horarios puede obligar a los repartidores a superar determinados límites de velocidad, o cómo algunos trabajadores no utilizan equipos de protección individual por el temor a solicitarlos a los superiores. Así, las malas condiciones laborales o la desinformación muchas veces les llevan a esa menor conciencia de los peligros asociados a sus trabajos.

Desconocimiento de sus derechos en seguridad y salud

La ya comentada falta de experiencia laboral, unida a la corta duración de los contratos, dificulta que los trabajadores jóvenes puedan ejercer sus derechos laborales en general, más especialmente los que tienen que ver con la seguridad y la salud en su trabajo. Este desconocimiento, unido a la necesidad de conservar su puesto de trabajo, pueden llevarles a mostrarse reacios a comunicar problemas que les afecten o cualquier tipo de peligro que hubiese observado en su puesto de trabajo, temiendo ser considerado como problemático o quejoso.

Ante esto, y como ya se ha dicho, es fundamental que la empresa proporcione a los trabajadores información y formación acerca de los riesgos específicos del puesto de trabajo, así como de las medidas preventivas aplicables a dichos riesgos, sumado esto a la utilización de los equipos de protección individual, las actuaciones a llevar a cabo en caso de accidente y a las medidas de emergencia. También la empresa ha de facilitar una vigilancia de la salud acorde al puesto de trabajo desempeñado.

Todo esto debería proporcionar a los trabajadores el conocimiento básico para la realización de sus trabajos de manera segura y sin riesgos, siendo obligación del empresario proporcionar a todos los trabajadores la información completa acerca de los mismos.

Falta de formación y cualificación en materia preventiva

La falta de formación en materia preventiva es otro hándicap a considerar. El nivel de formación en estos aspectos incide positivamente en la conciencia de la seguridad en el ámbito laboral, pues los jóvenes más formados conciben mejor y con mayor claridad todo lo relacionado con la seguridad en el trabajo, además de que cumplen más fidedignamente los procedimientos relacionados con ella.

La empresa debe proporcionar a los trabajadores la formación en materia preventiva necesaria tanto teórica como práctica, según se recoge en el **art.19 de la LPRL**: *“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”*.

UGT aprecia falta de formación en la contratación temporal, incumpléndose de esta manera uno de los requisitos legales de proporcionar formación en prevención de riesgos laborales al trabajador antes de la incorporación al puesto de trabajo. Por otro lado, no es admisible que la formación se limite a la entrega de un folleto o de unas instrucciones en las que se “comunican” las pautas a seguir en materia de seguridad, dado que este proceso es considerado mera información. Por ello, no es suficiente hacer la entrega de la documentación, sino que es fundamental guiar y motivar al trabajador hacia comportamientos seguros, siempre a través de una correcta formación preventiva, tanto teórica como práctica, y otorgándole la confianza necesaria para exponer sus dudas o dificultades en cualquier momento.

El **art.19 de la LPRL** continúa desgranando cómo ha de ser la formación que han de recibir los trabajadores: *“La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o*

concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores”. Así, es importante resaltar el hecho de que la formación se realizará dentro del horario de trabajo (o si esto no fuera posible, descontándole de manera posterior el tiempo invertido en ella) y nunca el coste recaerá sobre el trabajador.

Temporalidad

En parte relacionado con lo anterior, una persona, tanto joven como no, recién incorporada a un puesto de trabajo, tiene mayor riesgo de lesiones en el primer mes en el nuevo puesto que tras 12 meses en el mismo, lo cual acentúa esta mayor atención que precisan los recién contratados.

En el siguiente cuadro podemos ver los accidentes de trabajo con baja en jornada, según gravedad y por antigüedad en el puesto, ocurridos en el año 2017.

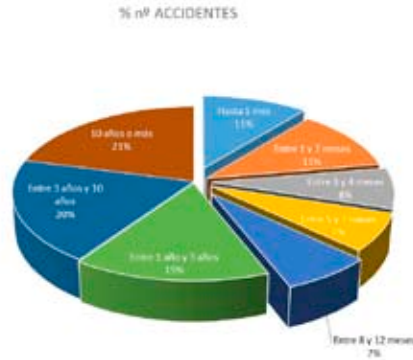
	EN JORNADA				
	TOTAL DE ACCIDENTES	% Nº ACCIDENTES RESPECTO AL TOTAL	Leves	Graves	Mortales
	515.082	100	510.682	3.904	496
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO					
Hasta 1 mes	55.638	10,8	55.054	520	64
Entre 1 y 2 meses	59.329	11,5	58.858	418	53
Entre 3 y 4 meses	38.962	7,6	38.663	273	26
Entre 5 y 7 meses	36.422	7,1	36.125	269	28
Entre 8 y 12 meses	36.691	7,1	36.396	263	32
Total < 1 año	227.042	44,1	225.096	1743	203
Entre 1 año y 3 años	79.910	15,5	79.274	564	72
Entre 3 años y 10 años	100.570	19,5	99.783	698	89
10 años o más	107.560	20,9	106.529	899	132

Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos 2017. Elaboración propia.

Como se puede ver, la antigüedad en el puesto de trabajo es uno de los elementos que condiciona el número total de accidentes, siendo dicho número de accidentes mayor cuanto menor es la antigüedad. Se puede observar cómo el acumulado de los 12 primeros meses obtiene un porcentaje muy superior que el resto de las franjas (44,1%) aunque los períodos que se comparan son, incluso, menores.

Esto se puede apreciar con mayor claridad en el gráfico siguiente, donde se observa cómo en los puestos cuya antigüedad es menor de 12 meses el porcentaje de accidentes en jornada en el trabajo es mayor, con la peculiaridad de que estamos comparando tramos de diferentes amplitudes, lo que acentúa las diferencias entre los mismos.

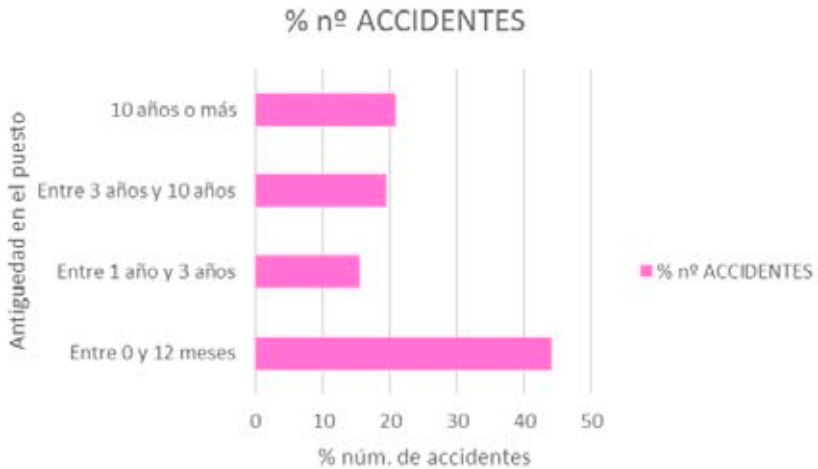


Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos 2017.

Elaboración propia.

Para apreciar estas diferencias mejor, obtenemos el siguiente gráfico, en el que se han agrupado los datos de la anterior tabla unificando los porcentajes obtenidos para los accidentes cuyas antigüedades en puestos de trabajo eran menores de 12 meses. En él se observa cómo el mayor tanto por ciento de los accidentes registrados durante 2017 se dio en trabajadores cuya antigüedad en el puesto de trabajo era menor a un año. Esta comparativa presenta aspectos más marcados, sobre todo porque los períodos que compara son diferentes, acentuando así el hecho de que durante el primer año de contrato el número de accidentes es mayor que en los posteriores, agrupados estos en tramos de superior amplitud. Así, podemos apreciar que, de los accidentes ocurridos durante el año 2017, se eleva aproximadamente al 44% de los mismos aquéllos que tuvieron lugar a trabajadores cuya antigüedad en el puesto era menor de un año. A mayor temporalidad, mayor número de accidentes de trabajo se producen.



Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos 2017.

Elaboración propia.

Queda latente que la inestabilidad laboral que de manera más acusada sufren los más jóvenes es otro motivo de la mayor siniestralidad en este colectivo. La temporalidad y parcialidad provocan que, por un lado, no sean informados y formados adecuadamente de sus riesgos laborales, y por otro no están supervisados de manera adecuada, supervisión que se antoja más necesaria cuanto menor edad tiene la persona, lo cual contrasta con los contratos estables que de por sí otorgan un sosiego mayor al propio trabajador. El hecho de que los jóvenes puedan llegar a trabajar en puestos de trabajo que son precarios de por sí acentúa el posible incremento de accidentabilidad en el colectivo.

2.2. SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL

Analizamos a continuación algunos aspectos que caracterizan la situación de los jóvenes dentro del mercado laboral español, que nos pueden dar ideas sobre cómo se enmarcan dentro de un contexto que no siempre es favorable.

Tasa de empleo juvenil

En el año 2006, desde la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo se organizó una campaña con la finalidad de promover políticas más efectivas de seguridad y salud laboral con vistas a los jóvenes.

Uno de los puntos de partida de esta campaña fue un análisis de la tasa de empleo juvenil, en la que se recogía, según el informe “*OSH in figures: Young workers – facts and figures*” (2006), que la tasa de empleo juvenil (a 2005) era del 35,3%, comparado con el 63,3% de la población en edad entre 15 y 64 años. Dicho dato trajo a colación la disminución del número de trabajadores jóvenes, bien por el descenso de las tasas de natalidad, por el aumento de las actividades educativas, o por el hecho de que las empresas reducen antes la contratación de este colectivo.

Sí que es cierto que la mayoría de los contratos de los jóvenes se encuadran dentro de alguno de los epígrafes de contratos que temporales. En el cuadro a continuación se aportan datos del mes de octubre del 2018, que nos sirve de referencia para tener una estimación de la entidad de los contratos en los que se contrata a los que los jóvenes. Se puede ver el importante volumen que suponen los contratos de prácticas o de formación en los jóvenes, que en dicho mes y para los jóvenes de 16 a 29 años, supusieron un 91% y un 77% respectivamente de los contratos totales. También destacan los contratos eventuales por circunstancias de la producción, que suponen un 38% de los totales.

La Prevención de Riesgos Laborales en Jóvenes

	TOTAL EDAD	DE 16-19 AÑOS	DE 20-24 AÑOS	DE 25-29 AÑOS	> 30 años acumulado	16-29 años acumulado	% jóvenes
AMBOS SEXOS							
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	159.424	5.541	21.454	26.569	105.860	53.564	34
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	1.270	15	58	96	1.101	169	13
OBRA O SERVICIO	864.028	34.503	126.103	125.935	577.487	286.541	33
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	954.574	41.390	163.951	159.731	589.502	365.072	38
INTERINIDAD	150.281	2.544	20.264	25.581	101.892	48.389	32
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	2.405	36	162	217	1.990	415	17
RELEVO	1.906	8	137	330	1.431	475	25
JUBILACIÓN PARCIAL	3.744				3.744	0	0
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	59		4	4	51	8	14
PRÁCTICAS	11.185	296	5.469	4.379	1.041	10.144	91
FORMACIÓN	4.636	578	1.591	1.407	1.060	3.576	77
OTROS CONTRATOS	8.311	130	706	1.290	6.185	2.126	26
TOTAL CONTRATOS INICIALES	2.161.823	85.041	339.899	345.539	1.391.344	770.479	36
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	81.630	1.276	9.621	15.994	54.739	26.891	33
TOTAL CONTRATOS	2.243.453	86.317	349.520	361.533	1.446.083	797.370	36

Elaboración propia con los datos estadísticos nacionales de contratos – octubre de 2018

Fuente. Servicio Público de Empleo Estatal.

A partir de estos datos calculamos la temporalidad total, comparando los contratos temporales con los indefinidos, y viendo cuánto suponen cada uno de los mismos a los jóvenes de entre 16 y 29 años. En dicha comparativa destaca que, en los jóvenes de 16 a 29 años, se firmaron un 93,03 % de contratos temporales frente al 6,97 % de los indefinidos.

	TOTALES	> 30 AÑOS	16-29 AÑOS	% RESPECTO TOTALES	% EN JÓVENES 16-29 AÑOS
TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS	160.694,00	106.961,00	53.733,00	8,03	6,97
TOTAL CONTRATOS TEMPORALES	2.001.129,00	1.284.383,00	716.746,00	92,57	93,03
TOTAL DE CONTRATOS INICIALES	2.161.823,00	1.391.344,00	770.479,00		

Elaboración propia con los datos estadísticos nacionales de contratos – octubre de 2018

Fuente. Servicio Público de Empleo Estatal.

Bien es verdad que de manera general se firmaron más contratos con distintos tipos de temporalidad, pero en el caso de los jóvenes de 16-29 años esto se ve más acusado.

Sectores implicados

Otro aspecto que se recogía en la campaña eran los sectores en los que trabajan los jóvenes: de manera principal los trabajadores jóvenes trabajan en hostelería y restauración y en comercio. Y en cuanto al sexo, los datos que manejan es que son más los hombres jóvenes con empleo que las mujeres, a datos del 2005.

Para actualizar los datos, acudimos al *Informe del mercado de trabajo estatal 2018 (Sepe 2017)*, que elabora el Servicio Público de Empleo con datos del año 2017. De él extraemos el siguiente cuadro, en el que se ve, por un lado, que dentro del número de afiliados en la seguridad social el número de hombres supera al de las mujeres (9.814.990 hombres frente a 8.815.080 de mujeres), siendo el régimen de Empleados del hogar el único en que hay mayor número de mujeres que de hombres.

Tabla 14. TRABAJADORES AFILIADOS SEGÚN RÉGIMEN DE COTIZACIÓN, SEXO Y TRAMOS DE EDAD

Perfil del trabajador		Total trabajadores	Régimen General			Regímenes Especiales		
			Régimen General	Sistema Especial Agrario	Sist. Espec. Empleados Hogar	Autónomos	Mar	Minería Carbon.
Sexo	Hombres	9.814.990	7.185.376	488.264	19.646	2.069.536	49.938	2.230
	Mujeres	8.516.080	6.665.177	311.006	399.307	1.130.770	9.641	179
	No consta	37	17	1	11	8	0	0
Tramos de edad	16 a 24	998.831	869.360	57.403	5.810	64.241	2.000	27
	25 a 34	3.701.863	3.070.927	162.742	51.791	416.615	9.384	404
	35 a 44	5.533.005	4.277.751	217.032	109.588	908.329	19.126	1.179
	45 a 54	5.007.579	3.626.078	217.726	139.004	1.004.006	20.096	672
	≥55	3.089.629	2.006.293	154.348	112.768	807.120	8.973	127
	No consta	144	118	20	3	3	0	0
Total *		18.331.107	13.850.570	799.271	418.964	3.200.314	59.579	2.409

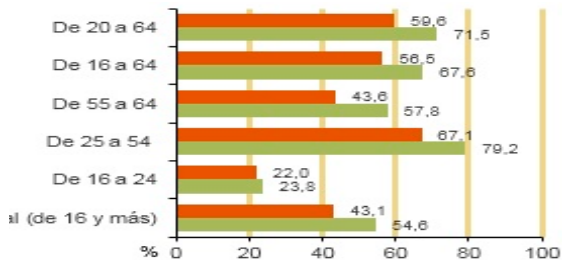
Fuente: Informe del mercado de trabajo estatal 2018. Datos 2017. SEPE.

Siguiendo con el informe y con el análisis que se lleva a cabo en él respecto a los datos de las afiliaciones, se observa que el tramo de edad con mayor número de afiliaciones es el de 35 a 44 años, con un 30.79 % del total. Comparando con los mismos datos del año anterior, en todos los tramos las variaciones interanuales son positivas, pero cabe resaltar que el tramo de 16 a 24 años es el que tiene un mayor crecimiento relativo, un 7,67%.

Brechas de género

Otro punto que se reflejaba en la campaña eran las diferencias de género que existían sobre todo en algunos de los sectores. De manera general, son más los hombres jóvenes con empleo que las mujeres. En el gráfico a continuación donde se recoge la tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y período, obtenido del Instituto Nacional de Estadística con datos del año 2017; en él se puede apreciar cómo los hombres tienen en todo caso una tasa de empleo superior a la de las mujeres, aunque en algunos de los tramos de edad la diferencia es más acusada.

Tasa de empleo según grupos de edad - 2017"



Fuente: Instituto Nacional de Estadística - INE

Hay algunas profesiones y sectores en los que predominantemente trabajan mujeres, como puede ser el sector de la peluquería, en el que claramente el sexo femenino supera al masculino en número de trabajadores. En el estudio “Mapa de riesgo químico en Asturias / 4ª parte / sector peluquería y otros tratamientos de belleza”, realizado por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), uno de los datos que se extrae es que, en el Principado de Asturias, en el sector de la peluquería, cerca del 90 % de la plantilla de trabajadores son mujeres. Este dato se puede extrapolar a otras comunidades autónomas.

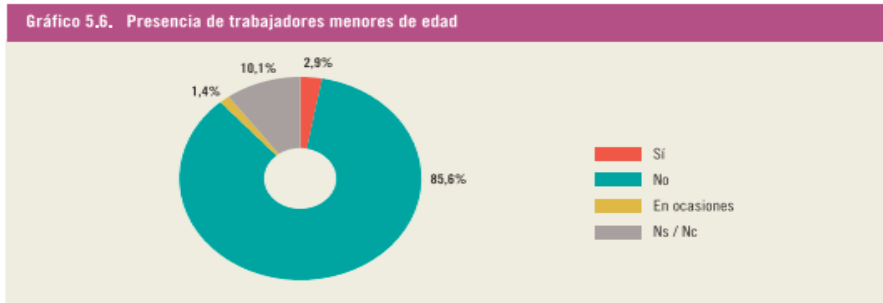


Distribución por sexo de los trabajadores del sector de la peluquería y afines en Asturias.

Fuente: “Mapa de riesgo químico en Asturias / 4ª parte / sector peluquería y otros tratamientos de belleza”.

IAPRL 2016

También en el estudio se refleja la presencia en el sector de trabajadores menores de edad, ya sea de manera continua o en determinadas ocasiones, lo que en su caso acentuará el riesgo existente para los trabajadores, en este caso mujeres y menores de edad. Un 4,3 % de las empresas cuenta en su plantilla con este colectivo de menores.



Presencia de trabajadores menores de edad del sector de la peluquería y afines en Asturias.

Fuente: "Mapa de riesgo químico en Asturias / 4ª parte / sector peluquería y otros tratamientos de belleza".

IAPRL 2016

Estos datos se tornan interesantes en cuanto que, como se recogía en la campaña europea analizada, casi todos los factores de riesgo que afectan a la actividad de la peluquería, adquieren relevancia para los trabajadores jóvenes.

Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo

La campaña antes mencionada, organizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo durante el pasado año 2006, tuvo como hilo conductor el lema "*Crece con seguridad*", y su finalidad era promover políticas más efectivas de seguridad y salud laboral que protegiesen a los jóvenes, además de reclamar una formación más sólida en lo que respecta a los riesgos del trabajo y de sus ocupaciones.

Uno de los efectos fue la propuesta de una estrategia que tendría la finalidad de combatir los riesgos a los que están expuestos los jóvenes trabajadores. Esta estrategia aúna la cultura de la prevención no solo en las empresas, sino en todos los niveles educativos, de modo que en los propios Estados se puedan fomentar estas políticas educativas prácticas, para que los riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo formen parte de los sistemas de educación y de la formación profesional impartida a los más jóvenes. La base principal estribaría en crear una cultura de la seguridad, de modo que se minimicen desde su origen y se fomente una cultura de prevención de la seguridad y salud laboral.

Todo esto ha de ir acompañado de sistemas apropiados de gestión de la seguridad y salud en las empresas, de modo que, en primer lugar, se procure minimizar la exposición de los trabajadores jóvenes a los riesgos en su puesto de trabajo, y esto combinado con la impartición de formación en las propias empresas, formación que refuerce la percepción de los riesgos a estos trabajadores jóvenes, además de que los refuerce el desarrollo tanto personal como laboral, y les proteja en mayor medida a la hora de realizar las funciones propias de su puesto.

Es importante recordar que la formación por sí sola no es suficiente para reducir el riesgo, sino que ha de ir acompañada de diferentes acciones, integradas dentro de un adecuado sistema de gestión de la seguridad y salud en la empresa, que abarque las actuaciones de prevención adecuadas y suficientes para que el entorno de trabajo sea seguro.



Modelo de seguridad y salud en el trabajo (SST) de los trabajadores jóvenes

Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. FACTS 83

En España, **la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015 – 2020 (EESST)** incluye también a los trabajadores jóvenes. En su apartado dedicado a los **“Trabajadores vulnerables y colectivos específicos”** recoge cómo *“los cambios en el mercado laboral han flexibilizado el tiempo de trabajo y las condiciones de estabilidad de los trabajadores más jóvenes, lo que repercute en peores indicadores de seguridad y bienestar físico y mental”*.

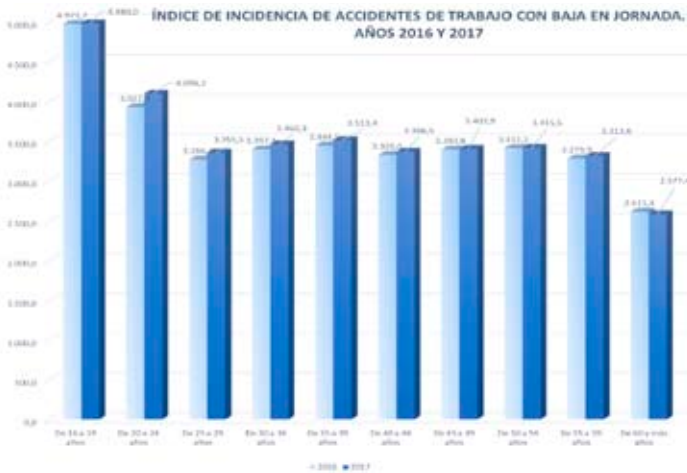
Indica cómo, este colectivo de jóvenes, junto con el de trabajadores de mayor edad, trabajadores autónomos y trabajadores de empresas de trabajo temporal, *“deben ser objeto de un análisis específico para mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo”*.

3. DATOS ESTADÍSTICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJADORES JÓVENES

Índice de incidencia

Para dar una primera estimación y aproximarnos a la realidad actual, y basándonos en los datos del informe de “*Estadísticas de accidentes de trabajo*” del año 2017, publicado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y en la estadística publicada por el mismo del año 2016, se presentan los datos de índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada con baja, siendo el índice de incidencia el número de accidentes producidos por cada 100.000 trabajadores.

Como se puede ver, en ambos años los mayores índices de incidencia se dan en los jóvenes de 16 a 19 años, seguidos por los de 20 a 24, que son, básicamente, nuestro objeto de estudio. Si realizamos una comparativa de los mismos, vemos que en comparación con 2016 ha habido un ligero incremento, como se puede ver en la gráfica a continuación.



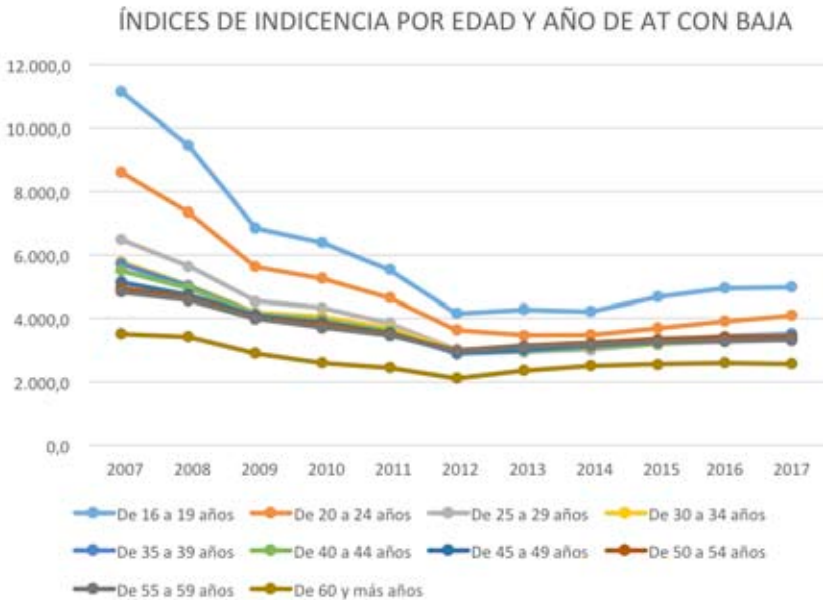
Fuente: *Estadística de accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos 2016 Y 2017. Elaboración propia.*

De hecho, la variación de un año a otro es siempre positiva, salvo en el tramo de edad de los mayores de 60 años en que el índice ha descendido. El mayor aumento se aprecia en el tramo de edad de 20 a 24 años, colectivo de trabajadores jóvenes.

	VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO 2017 FRENTE A AÑO 2016	
	Absoluta	Relativa en %
De 16 a 19 años	8,3	0,2
De 20 a 24 años	168,9	4,3
De 25 a 29 años	89,2	2,7
De 30 a 34 años	62,9	1,9
De 35 a 39 años	69,0	2,0
De 40 a 44 años	40,4	1,2
De 45 a 49 años	10,1	0,3
De 50 a 54 años	3,3	0,1
De 55 a 99 años	33,7	1,0
De 60 o más años	-34,0	-1,3

Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos 2017. Elaboración propia.

Todo esto se ve corroborado por los datos estadísticos de los índices de incidencia de accidentes con baja publicados, desde el año 2007 hasta el año 2017, por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Se adjunta a continuación una gráfica en la que se incluyen estos índices de accidentes de trabajo con baja por edad en el período comprendido entre 2007 - 2017.



Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos 2017. Elaboración propia.

Analizando los datos obtenidos de dicha estadística podemos concluir dos aspectos importantes:

- Por un lado, en el gráfico se ve cómo los trabajadores más jóvenes (de 16 a 19 años y de 20 a 24 años) representan el grupo con un mayor índice de incidencia, siendo éste decreciente conforme aumenta la edad, de manera progresiva: a mayor edad, menor índice de incidencia. El punto más elevado de la misma se alcanzó en el año 2007 entre los jóvenes de 16 – 19 años, siendo el índice de 11.157,8. En el mismo tramo de edad, en el año 2017 descendió a 4.980.
- Por otro lado, aunque es cierto que entre los años 2007 y 2012 se observa cómo la gráfica ha ido descendiendo en todos los tramos de

edad, bien es verdad que a partir de dicho año 2012 esta tendencia se ha vuelto creciente, aunque más moderadamente, pues no alcanza las cifras del año 2007; así, en 2012 el índice en el menor tramo de edad (de 16 a 19 años) fue de 4171,2, el menor de la serie, pasando a ser un punto de inflexión a partir del cual los índices comenzaron a crecer. Este dato en el mismo año, pero para los trabajadores mayores de 60 años, descendió a 2.102,1, siendo igualmente punto de inflexión. Así pues, aún con la tendencia primero decreciente y seguidamente creciente, en todo caso siempre se han mantenido superiores los índices en las edades más tempranas que en las mayores.

Si concretamos un poco más en los datos del último año, los índices de incidencia de accidentes con baja del año 2017, publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, separados por edad y por sexo, podemos apreciar cómo las mayores cifras de estos índices se encuentran en el tramo de edad de 16 a 19 años, que en el caso de los hombres es 6.292,8 y en el de las mujeres 3094,3.

En el caso de los hombres este índice desciende gradualmente con la edad, siendo el siguiente tramo de edad, el de 20 a 24 años, el que presenta el mayor índice de incidencia (5.601,1) seguido por los hombres de 25 a 29 (4.780,9).

En cambio, en el caso de las mujeres, el segundo mayor índice de incidencia se da en el tramo de edad de 55 a 59, con 2.617,7, seguido del tramo de 50 a 54, con 2.537,5.

En el caso de los índices de incidencia de los accidentes producidos en el trayecto del domicilio al trabajo y viceversa, denominados accidentes *in-itinere*, tanto en hombres como en mujeres las mayores cifras se dan en los dos primeros tramos de edad, de 16 a 19 años y de 20 a 24. En hombres de 16 a 19 años el índice de incidencia es 864,6 y de 20 a 24 es de 766,6. En mujeres, de 16 a 19 es de 794,4 y de 20 a 24 es de 822,21. El cambio se produce con el siguiente índice de incidencia mayor, que en los hombres se da en el tramo de edad de 25 a 29 (694,9) y en las mujeres pasa al tramo de 55 a 59 años (750,0).

En todo caso, tanto en accidentes en jornada como en accidentes *in- itinere* los índices de incidencia mayores se dan en los tramos de edad más jóvenes.

La Prevención de Riesgos Laborales en Jóvenes



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Año 2017. <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

Accidentes mortales

Otro dato llamativo son los accidentes mortales ocurridos durante el pasado año 2018 hasta noviembre. Si analizamos las cifras de estos accidentes, proporcionadas por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, los datos en España serían los siguientes:

Accidentes de En-Nov 2018	
Accidentes laborales con baja	Mortales
562.132	583

Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos 2018.

Si estos datos los concretamos en los jóvenes menores de 35 años, obtenemos los siguientes:

Accidentes en trabajadores < 35 años de En-Nov 2018	
Accidentes laborales con baja	Mortales
138.770	40

Accidentes en trabajadores < 35 años de En-Nov 2018	
Accidentes in itinere	Mortales in itinere
26.348	40

Fuente: Estadística de accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos 2018.

Estas cifras nos muestran la necesidad de actuar urgentemente sobre esta situación insostenible.

Entre los motivos que nos encontramos como causantes de este hecho están la falta de experiencia, de capacitación y de formación en prevención de riesgos, que deriva en la ausencia de conciencia de riesgo, el miedo a perder el trabajo, el desconocimiento de los derechos como trabajadores y las obligaciones del empresario, cosas todas ellas que les hacen más proclives a padecer accidentes laborales.



Fuente: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, UGT-CEC. "Ficha 06: Trabajadores jóvenes y PRL". UGT – CEC 2018

Esto hace necesario que se fomente políticas que promuevan la seguridad y la salud de este colectivo, implicando a todos los trabajadores y concienciando a todos los agentes involucrados, así como recalcando la importancia de facilitar la formación necesaria de los riesgos existentes en su entorno laboral.

Los agentes involucrados a los que se hace referencia son, además de los propios trabajadores jóvenes, los empresarios que los contraten, los educadores, los padres o tutores, y los profesionales de la seguridad y salud... todos ellos tienen la responsabilidad de ayudar en las tareas de prevención y contribuir al descenso de la siniestralidad entre el colectivo joven: mediante una cooperación de los diferentes sectores y agentes implicados, será posible lograr un descenso de la siniestralidad.

Enfermedades profesionales

Si nos fijamos en las Enfermedades Profesionales (EP), facilitadas por el Observatorio de las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, los datos del año 2017 nos muestran que del total de EP notificadas, un 15,15% las padecen trabajadores de menos de 35 años.

ENFERMEDADES PROFESIONALES ENERO - DICIEMBRE 2017 (PARTES COMUNICADOS)

EADADES	CON BAJA			SIN BAJA			TOTALES		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hom.	Muj.	Total
Menores de 20	6	1	7	4	6	10	10	7	17
De 20 a 24	98	102	200	94	108	202	192	210	402
De 25 a 29	238	292	530	201	248	449	439	540	979
De 30 a 34	482	480	962	429	422	851	911	902	1.813
TOTALES	824	875	1.699	728	784	1.512	1.552	1.659	3.211
PORC.									
% < 35 años	16,46	16,73	16,60	12,85	14,83	13,81	14,54	15,78	15,15
TOTALES	5.006	5.231	10.237	5.666	5.285	10.951	10.672	10.516	21.188

*Fuente: Observatorio de las Contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades Profesionales (CEPROSS). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
Elaboración propia.*

También en estos datos se puede apreciar que las mujeres siguen padeciendo EP en mayor medida que los hombres, teniendo especial incidencia en algunos tramos de edad, como es el caso de las mujeres jóvenes de entre 25 a 29 años, donde se registraron 540 enfermedades, cifra superior a las 439 de los hombres. Este dato se apoya además en que, en el total de enfermedades comunicadas por jóvenes menores de 35 años (un total de 3.211), el número de EP notificadas en mujeres es superior a las notificadas en los hombres, siendo 1.659 (52%) en mujeres frente a las 1.552 (48%) en hombres.

Si comparamos estos datos con los últimos publicados, correspondientes al período comprendido entre enero y octubre del 2018, podemos ver que la tendencia es muy similar, pues del total EP comunicadas, un 15,09% corresponden a jóvenes de menos de 35 años, a la vez que las comunicadas entre mujeres sigue siendo superior a las comunicadas entre hombres, siendo 1.556 (52%) las EP registradas entre las mujeres frente a 1.407 (48%) en hombres.

**ENFERMEDADES PROFESIONALES ENERO – OCTUBRE 2018
(PARTES COMUNICADOS)**

EADADES	CON BAJA			SIN BAJA			TOTALES		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hom.	Muj.	Total
Menores de 20	12	3	15	9	10	19	21	13	34
De 20 a 24	78	99	177	105	130	235	183	229	412
De 25 a 29	216	228	444	212	280	492	428	508	936
De 30 a 34	403	375	778	372	431	803	775	806	1.581
TOTALES	709	705	1.414	698	851	1.549	1.407	1.556	2.963
Porc. % < 35 años	15,09	14,16	14,61	13,03	15,68	14,36	13,99	14,95	14,48
TOTALES	4.700	4.979	9.679	5.358	5.426	10.784	10.058	10.405	20.463

Fuente: Observatorio de las Contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades Profesionales (CEPROSS). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Elaboración propia.

Dentro de las 2.963 enfermedades profesionales (EP) declaradas entre los jóvenes menores de 35 años dentro del período considerado, si las analizamos por los **diferentes tramos** de edad podemos observar que entre los 30 y 34 años se registra un mayor número de EP: se contabilizan 1.581 casos de EP en dicho tramo de edad, lo que supone el 53% del total, entre los jóvenes menores de 35. En este tramo de edad se notifican 806 en las mujeres frente a 775 en los hombres.

Si bien es verdad que, de manera general, los trabajadores jóvenes tienen un menor riesgo de contraer enfermedades profesionales que los trabajadores de más edad, dado por un lado que muchas de las enfermedades requieren de una exposición larga y acumulada en el tiempo, (aspecto que cortas edades no pueden cumplir) y por otro, que algunas necesitan un período de latencia que al final, si la duración del contrato en cuestión es corta, no llegaría a dar tiempo a que se manifestase y fuese detectada.

Los datos apoyan el hecho de que, si la accidentalidad laboral presenta cifras más elevadas de lo deseable, en el caso de los jóvenes trabajadores se tornan inadmisibles. Por ello, nos encontramos con la necesidad de promover la seguridad y la salud laboral de este colectivo de manera más especial, fomentando entre otros aspectos la concienciación tanto de empresarios como de trabajadores, buenas prácticas en todos los temas asociados, consejos fáciles para la gestión de la prevención de los riesgos, y herramientas para que los jóvenes puedan adecuarse a las necesidades en materia de prevención de manera sencilla y asequible.



4. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4.1. QUÉ ES LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)

Como ya se indicó en la introducción del presente documento, la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es una disciplina que tiene la finalidad de promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores dentro del ámbito laboral, mediante la aplicación de medidas y llevando a cabo las acciones necesarias que puedan prevenir los riesgos derivados de los mismos.

Mediante la PRL se protege al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo, lo que lleva asociado bien evitar o bien minimizar las causas tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales. Para conseguirlo es importante lograr en las empresas una auténtica cultura preventiva, tanto entre los empresarios, que tienen la obligación de velar por la seguridad de sus empleados y de cumplir la Ley de PRL, como en los trabajadores.

Dentro de las empresas se ha de integrar la PRL de manera que recoja todos los puestos de trabajo presentes. Ha de considerarse la presencia, en su caso, de trabajadores jóvenes, trabajadores que han de identificarse como vulnerables dentro de la evaluación de riesgos de la empresa, y para los que hay que considerar los riesgos específicos para su seguridad y salud.

En todos los casos, una correcta gestión de la PRL en el seno de la empresa debe regirse por lo establecido en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales (LPRL)**, en su artículo 15 recoge los “*Principios de la acción preventiva*”, tal y como se enumeran a continuación:

- *“Evitar los riesgos.*
- *Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- *Combatir los riesgos en su origen.*
- *Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*
- *Tener en cuenta la evolución de la técnica.*
- *Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*
- *Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*
- *Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.*
- *Dar las debidas instrucciones a los trabajadores”.*

Así, se han de poner en práctica las medidas de seguridad necesarias, según los resultados de la evaluación de riesgos, y se han de incluir las medidas específicas aplicables a los jóvenes, a los que tengan cualquier tipo de necesidad especial o sean especialmente vulnerables. Para todos ellos ha de identificar las medidas especiales requeridas, y especificar las prohibiciones aplicables a los jóvenes, los cuales han de estar, además, específicamente protegidos ante determinados riesgos.

Es importante recalcar que además del cumplimiento de la normativa vigente aplicable, los trabajadores también han de asumir una serie de responsabilidades, comenzando por el cuidado de sí mismos y de los que les rodean, comunicando todos

los peligros que observen en lo que se refiere a seguridad y salud laboral, cumpliendo en todo momento las instrucciones y normas de seguridad, así como el uso de equipos de protección individual y protectores o dispositivos de seguridad.

4.2. PECULIARIDADES DE LA PRL PARA LOS JÓVENES

Cuando se trata de trabajadores menores de edad, la normativa establece que se ha de prestar especial atención a todo lo relativo a protegerlos, pues por el hecho de ser menores hay de tratarles de una forma especial.

La **LPRL en su artículo 27, *Protección de los menores***, establece que:

“ Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores. A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto. En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud conforme a la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Aprobado por el R.D. 2/2015, de 23 de octubre.

Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.”

También es de aplicación el **Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a los menores**. En este Decreto, en su “Relación segunda”, se relacionan las actividades e industrias prohibidas a menores de 18 años y que se deberán de tener en cuenta a la hora de diseñar el puesto de trabajo para los citados menores de manera que no las realicen.

Las prohibiciones a la contratación de los menores de edad están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, en el **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**. En él nos encontramos con dos artículos de aplicación, el 6 y el 7 en su apartado b.

El artículo 6, *Trabajo de los menores*, recoge lo siguiente:

- “1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.*
- 2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.*
- 3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.*
- 4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados”.*

El artículo 7, *Capacidad para contratar*, recoge esto en su apartado b:

“Podrán contratar la prestación de su trabajo:

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que le tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación”.

Además de dicha normativa, la **DIRECTIVA 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo**, en su *artículo 7*, prohíbe el trabajo de los jóvenes en trabajos:

- “a) que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas;*
- b) que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea nefasto y crónico para el ser humano;*
- c) que impliquen una exposición nociva a radiaciones;*
- d) que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia respecto de la seguridad o por su falta de experiencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos; o*
- e) que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos, o a causa de vibraciones”*

Además, estos trabajadores no deben realizar tareas en las que exista un riesgo significativo independientemente de los esfuerzos que se hayan realizado para controlarlo. Asimismo, los trabajadores jóvenes tienen horarios de trabajo más restrictivos, períodos de descanso más amplios, y generalmente no se les permiten realizar los turnos de trabajo nocturnos.

En el caso de menores de 18 años que hayan completado la escolaridad obligatoria, sí que pueden realizar las tareas a las que se ha hecho anteriormente referencia, pero en circunstancias especiales, que son:

- Que el trabajo sea indispensable para su formación profesional;
- Que la tarea se realice bajo la supervisión de una persona competente;
- Y que los riesgos se reduzcan al menor nivel posible.

4.3. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

Dentro de la LPRL se recogen las obligaciones que ha de cumplir el empresario, a saber:

- **Integración de la prevención de los riesgos laborales** en su empresa, según recoge el art. 16. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*, de la LPRL.
Cuando los riesgos no se puedan evitar o reducir lo suficiente, se adoptarán medidas. Primero se dispondrá la pertinente protección colectiva, y si ésta no fuera suficiente se proporcionará a los trabajadores **equipos de protección individual (EPI'S)**, según el art. 17 *Equipos de trabajo y medios de protección* de la LPRL.
- Adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores reciban la **información** necesaria relativa a la PRL.
- Se proporcionará a los trabajadores la posibilidad de **consulta y participación** en los aspectos relacionados con ella, siguiendo el art. 18. *Información, consulta y participación de los trabajadores*, de la LPRL.
- Que cada trabajador reciba la **formación, teórica y práctica**, suficiente en materia preventiva, según versa en el art. 19. *Formación de los trabajadores* de la LPRL. Esta formación se impartirá en el momento de su contratación y cada vez que se produzcan cambios en las tareas que llevare a cabo.
- También ha de garantizar a los trabajadores la **vigilancia periódica de su estado de salud**, basándose en los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, según el art. 22. *Vigilancia de la salud* de la LPRL.
- Protección de los trabajadores especialmente sensibles (art 25. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos* de la LPRL), protección de mujeres en estado de embarazo o reciente maternidad (art. 26. *Protección de la maternidad* de la LPRL), *protección de los menores* (como ya indicamos que recoge el art. 27 *Protección de los menores* de la LPRL), y de los trabajadores temporales y a tiempo parcial (art 28. *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal* de la LPRL).

Derechos de los trabajadores

Estas obligaciones del empresario generan por ellas mismas unos derechos para los trabajadores, entre los que se encuentran aspectos de los que ya hemos hablado, como son el recibir formación e información acerca de los riesgos que tienen en el puesto de trabajo y las medidas de emergencia para saber cómo actuar en caso de que se necesite (art. 18 LPRL); llevar a cabo las acciones de vigilancia periódica de la salud, siendo garantizada por el empresario función de los riesgos inherentes al trabajo (art.22 LPRL). También han de recibir del empresario los equipos de protección individual adecuados al puesto (art. 17 LPRL), y sobre todo saber que pueden, y deben, preguntar acerca de cualquier duda de las condiciones de seguridad o comentar cualquier aspecto que consideren relevante sobre prácticas o condiciones poco seguras.

4.4. DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Según se recoge en la LPRL, en su *art. 29 Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos*, los propios trabajadores tienen una serie de obligaciones, entre las que resumimos:

- Velar por su seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellos a quienes afecte su actividad profesional.
- Utilizar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general todos los medios utilizados para desarrollar su actividad. Igualmente, hacer uso de los equipos de protección facilitados por el empresario.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar de inmediato los superiores en caso de observar cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

4.5. ¿A QUIÉN ACUDO SI TENGO UN PROBLEMA DE PRL?

En el caso de observar cualquier anomalía o situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, hay que dirigirse al responsable directo o al empresario. En caso de que estos no se encuentren disponibles, se acudirá al **delegado de prevención**, dado que se trata del representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de los riesgos en el trabajo, regulados por el *art. 35 Delegados de Prevención* de la LPRL.

El número de delegados de prevención que ha de tener la empresa va en función del tamaño de la misma, según se indica en dicho art. 35.

En el art. 36. *Competencias y facultades de los Delegados de Prevención* se completan las funciones del delegado de prevención. Éstas son:

“Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.*
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.*
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.”*

4.6. INFRACCIONES Y SANCIONES PARA EL EMPRESARIO

En el caso de que se infrinjan las normas sobre el trabajo de los menores, se aplica la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

En esta ley se califican como muy graves dos infracciones que incumben al trabajo de los menores:

- En su “art. 8.4, *La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral*”.
- En su “art. 13.2 *No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores*”.

En el caso de que se vulnere el artículo 8.4, la sanción estará comprendida entre 6.251 € y 187.515 €; en el caso del artículo 13.2, entre 40.986 € y 819.780 €. Análisis de la normativa aplicable.

4.7. LEGISLACIÓN VIGENTE

En resumen, la normativa de aplicación para los trabajadores jóvenes, sería:

- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de **Prevención de Riesgos laborales**.
- **Decreto de 26 de julio de 1957**, por el que **se regulan los trabajos prohibidos a los menores**.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que **se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
- **DIRECTIVA 94/33/CE del Consejo**, de 22 de junio de 1994, **relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo**.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que **se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**.
- **Real Decreto 783/2001**, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes. (art. 11)

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

A la hora de realizar la evaluación de riesgos, la edad del trabajador debe ser tenida en cuenta. Se hará constar los riesgos específicos a los que estos se ven sometidos. Estos riesgos han de llevar asociadas unas medidas preventivas, cuya consecución son obligación del empresario.

Según se recoge en la **LPRL en su artículo 27, *Protección de los menores***, establece la necesidad de realizar una evaluación de riesgos específica para los trabajadores menores de edad, teniendo en cuenta los riesgos específicos a los que se encuentran sometidos, evaluación que lleva asociada las pertinentes medidas preventivas.

Igualmente, la misma **LPRL en su art. 16, *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*** en el punto 2, apdo. b) *“Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.*”

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.”

A continuación, analizamos una serie de medidas preventivas, siguiendo los criterios que se recogen en las fichas informativas editadas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Factsheets nº 61, 62, 63, 64, 65 y 66, en la campaña *“Crecer con seguridad”*. Estas medidas están dirigidas no sólo a los jóvenes, sino que también tienen en cuenta a los empresarios, a los supervisores y a los padres de los mismos, de modo que, actuando todos en colaboración mutua, se consiga reducir la siniestralidad entre la población joven a la hora de realizar sus trabajos.

5.1. MEDIDAS PARA LOS EMPRESARIOS.

Los empresarios están obligados, en todo caso, a realizar una evaluación de riesgos en la que se tenga en cuenta los riesgos específicos a los que están sometidos los jóvenes trabajadores; con independencia de la edad, esta obligación alcanza por Ley a los riesgos de cada puesto de trabajo, teniendo que garantizar que cada uno de ellos sea seguro.

Se han de dejar bien claras cuáles son, tanto las tareas que no pueden realizar los jóvenes, como las que únicamente pueden realizar bajo supervisión, teniendo que recibir la formación y la información adecuada. La formación ha de englobar todos los aspectos de seguridad y salud necesaria antes de iniciar el trabajo, en la que se incluyan los riesgos específicos del trabajo, los riesgos frecuentes, cómo protegerse a uno mismo, cómo actuar en caso de ver algo inseguro, a quién acudir para pedir consejo, o qué hacer en caso de emergencia o si sufren un accidente. Todo esto aplica tanto a los jóvenes, como a las personas recién contratadas, bien a tiempo completo como de forma temporal (fines de semana, vacaciones escolares, etc.), así como los estudiantes de formación profesional y los que realizan prácticas para adquirir experiencia laboral.

En el caso de que se considere necesaria supervisión a los trabajadores jóvenes, los supervisores han de recibir la formación adecuada para ello, sabiendo cuáles son las tareas que estos trabajadores jóvenes tienen restringidas y las ayudas que pudieran necesitar. Fundamentalmente, han de garantizar que se cumplen las medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Las tareas de supervisión han de ir acompañadas de cualquier notificación necesaria acerca de la existencia de problemas relativos a la seguridad y salud de los jóvenes.

Es importante saber valorar las capacidades que tienen los jóvenes para cada una de las tareas encomendadas, de modo que se les pueda asignar a un puesto que sea acorde a sus competencias.

Los empresarios han de estar comprometidos con la gestión de la seguridad y salud en su empresa, teniendo siempre actualizados los procedimientos y las medidas necesarios para que en todo momento se trabaje de manera segura, y en caso de descubrir prácticas inadecuadas sepan responder con premura y resolverlas.

Como se recoge en la Ficha informativa 61 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el prestar atención a la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes reporta beneficios a los empresarios, a saber:

- Las medidas no sólo ayudan a mantener la seguridad en los jóvenes, sino que revierten en todos los empleados.
- Cualquier buena gestión en la seguridad y salud en el trabajo es buena para la empresa y la gestión eficaz es un buen escaparate a nivel externo de la misma.
- Los jóvenes poseen energía, entusiasmo y ganas de aprender, cualidades de que se puede beneficiar no solo como empresario sino toda la empresa en general.
- Mediante la adquisición de buena reputación como empresario, se podrá atraer a mayor número de trabajadores jóvenes con óptimas capacidades.

En todo caso, y más allá de estos beneficios, los empresarios han de respetar la legislación pertinente al respecto, que ya tratamos en el capítulo anterior, prestando especial atención a las medidas preventivas, y que este cumplimiento de la normativa es fundamental como cumplimiento de la Ley.

5.2. MEDIDAS PARA LOS SUPERVISORES.

Como ya hemos comentado, el papel de los supervisores es principalmente establecer el procedimiento de controlar las labores que realizan los jóvenes, sabiendo cuáles serían las tareas, de entre las que llevan a cabo, que han de estar vigiladas y en qué grado.

Para que los supervisores puedan realizar correctamente sus tareas, han de recibir de manera previa una formación adecuada sobre los riesgos laborales de los jóvenes y las posibles medidas de control a aplicar, así como de los problemas de salud que pueden acarrear.

Entre sus funciones se encuentran:

- Informar de las buenas prácticas del trabajo, lo que lleva unido el hacer demostraciones de cuál es el procedimiento correcto de llevarlo a cabo. Es necesario hacer un seguimiento de cómo es el rendimiento de los jóvenes, para asegurar si se ha comprendido o si se ha de pro-

ceder a repetir la demostración para reforzar el aprendizaje.

- Informar a los jóvenes acerca de qué han de hacer si tienen dudas de las medidas de seguridad, y de dónde pueden obtener ayuda en su ausencia, asegurándose de que conocen cuáles son los procedimientos de emergencia implantados en la empresa.

En todo caso ha de ayudar a fomentar la cultura de seguridad, siempre poniendo en práctica todas las precauciones necesarias para prevenir accidentes, desde medidas de protección colectiva a equipos de protección individual para los desempeños de las tareas.

Los jóvenes han de realizar los trabajos adecuados a sus capacidades, por lo que previamente a la designación hay que valorar adecuadamente sus competencias.

En todo caso, los supervisores han de saber las tareas que los menores de 18 años pueden realizar y las que no, además de las restricciones de horarios y demás casuística aplicable a su minoría de edad. Todo esto es recogido por el **Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a los menores**, además de en el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en el que nos encontramos con dos artículos de aplicación, el 6 y el 7 en su apartado b.



“Supervisar a trabajadores jóvenes implica:

Valorar las capacidades/la competencia del joven para las tareas asignadas.

Identificar los riesgos que puedan causar lesiones a los jóvenes; la gente joven es más vulnerable y es posible que precise una supervisión más estrecha que otros trabajadores.

Poner en práctica controles/precauciones eficaces para prevenir las lesiones como, por ejemplo, dispositivos de seguridad, barreras, prohibiciones, inspecciones, controles de detección, información, formación, procedimientos y supervisión.

Mejorar y simplificar continuamente las prácticas laborales seguras.

Informar e instruir sobre buenas prácticas.

Hacer demostraciones del procedimiento correcto, a un ritmo lento si es necesario.

Asignar las tareas de acuerdo con la capacidad de la persona y realizar una supervisión directa hasta que sea competente.

Comprobar que comprenden el procedimiento correcto y las precauciones necesarias.

Observar su rendimiento y repetir la demostración, si es necesario, para reforzar el aprendizaje.

Escucharles, consultarles y compartir con ellos, por ejemplo, fomentando su participación en la evaluación de los riesgos.

Informar a los jóvenes sobre dónde pueden obtener ayuda/ asesoramiento en su ausencia y qué deben hacer si tienen dudas.

Asegurarse de que están al corriente de los procedimientos de emergencia.

Facilitar cualquier procedimiento escrito de seguridad y salud laboral y el equipamiento/prendas de protección individual necesarios para el desempeño de la tarea.

Inculcar valores, explicar la importancia de la salud y la seguridad laboral, promover actitudes correctas, concienciar y dar buen ejemplo.

Motivar, amistosamente, facilitando las cosas y orientando.

Controlar, organizando y disciplinando si es necesario.”

Fuente: FACTSHEETS 62 - La seguridad de los trabajadores jóvenes — Consejos para los supervisores
Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.3. MEDIDAS PARA LOS PADRES DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD

También los padres, o los tutores legales, tienen una labor que realizar para con sus hijos menores de edad, para asegurarse de su correcto desarrollo en su trabajo cuando éste comienza en edades tempranas.

Su principal labor es fomentar el diálogo, para que los hijos sean capaces de transmitir todo lo que conlleva su recién iniciado mundo laboral. Preguntarles acerca de aspectos tales como cuál es el trabajo que desempeña o las tareas que tiene que realizar, cuál es la formación que le han dado, o si le supervisan para la correcta ejecución de sus labores. Es importante que sepan que pueden y deben formular todas las preguntas que tengan o cualquier duda que les pueda surgir acerca del desarrollo de sus actividades, y que han de dar parte, en cuanto les acontezca, de cualquier riesgo, lesión o problema de salud, aunque les parezca que carece de importancia.

Es bueno animarles también a que, si encuentran o tienen problemas con la seguridad y la salud en el trabajo, hablen con el delegado de prevención o con el representante sindical, explicándoles ambas figuras y el que están a su disposición. Pueden contarles experiencias personales en cuanto a la seguridad se refiere, y destacar la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, para que para ellos sea algo natural el trabajar con seguridad, utilizando los equipos de protección e informando a sus superiores en caso de que descubran riesgos mientras realizan sus labores. Es bueno advertir a los hijos acerca de los riesgos que los padres puedan intuir o percibir.

5.4. MEDIDAS PARA LOS PROPIOS JÓVENES TRABAJADORES

Los jóvenes son los verdaderos actores protagonistas y, conscientes de los peligros a los que se someten a la hora de realizar sus funciones, han de estar siempre arropados por el empresario, que ha de cumplir de manera estricta todas las medidas recogidas en la Ley.

Desde UGT os proponemos:

- Comunica todas las deficiencias que te encuentres en el trabajo.
- Habla con el Delegado de Prevención en caso de tener cualquier duda o inquietud.
- Lee la información que te facilite el empresario.
- Cuando no entiendas las instrucciones de trabajo dadas por el empresario, solicita que te las repitan hasta que las comprendas adecuadamente.
- Reclama formación en PRL. Recuerda que es gratuita y no debes recuperar el tiempo invertido en realizarla.
- Comprueba que tus útiles de trabajo están en buenas condiciones; en el caso de que encuentre alguna anomalía en los mismos, comunícalo a tu responsable y al Delegado de Prevención.
- Utiliza los equipos de protección individual; en el caso de que no te los hayan facilitado, pídelos.
- Realiza la vigilancia de la salud de manera periódica. Recuerda que es gratuita y no tienes que recuperar el tiempo utilizado en realizarla.
- Solicita información acerca de las medidas de emergencia, evacuación o primeros auxilios.
- Informa a la empresa y al Delegado de Prevención de cada accidente o incidente que te ocurran.
- Trabaja de manera responsable y segura.

6. PROPUESTAS DE UGT

Desde UGT somos conscientes de la importancia que el colectivo de trabajadores jóvenes tiene dentro del panorama laboral nacional; por eso creemos que es de vital necesidad el inculcar a los empresarios el valor fundamental que tiene la participación y el diálogo en la cultura preventiva para la empresa, incluyendo a los jóvenes como unos de los principales baluartes de la misma.

Así, las propuestas de UGT pasan por:

- Establecer, a través del Comité de Seguridad y Salud (CSS) cuáles son los factores de riesgo a evaluar para que el factor edad sea tenido en cuenta a la hora de realizar la preceptiva evaluación.
- Establecimiento de medidas de supervisión de trabajadores jóvenes, o bien de nueva incorporación, y designación de los responsables de llevarlas a cabo en los CSS o en el convenio colectivo.

- Recoger en la negociación colectiva las medidas de protección aplicables a los jóvenes, recalcando la importancia de la formación e información en materia de seguridad y salud.
- Fomentar la figura del Delegado de prevención, informando a los jóvenes trabajadores de su papel dentro de la prevención de los riesgos laborales en la empresa, y haciéndoles partícipes de ello.

Es importante que los trabajadores sepan que pueden acudir al delegado de prevención de su empresa en el caso de que tengan algún problema relacionado con la prevención de riesgos en la misma.

Está demostrado que los centros en los que existen representantes de los trabajadores, son centros más seguros. En aquellos lugares de trabajo en los que se realiza una gestión participada de la prevención de riesgos laborales, las condiciones de seguridad y salud son, generalmente, mejores.

Se debe hacer especial hincapié en el cumplimiento de las medidas preventivas indicadas en el apartado 4 del presente documento, instando al empresario a ejecutarlas, tanto aquellas que son obligadas por la legislación como las que son para garantizar el bienestar laboral de los jóvenes y su seguridad.

7. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Decreto de 26 de julio de 1957 sobre *Industrias y Trabajos prohibidos a menores por peligrosos o insalubres*. Disponible en: [<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1957-11398>]

DIRECTIVA 2014/27/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 26 de febrero de 2014 por la que se modifican las Directivas 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, a fin de adaptarlas al Reglamento (CE) no 1272/2008 sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. Disponible en: [<https://www.boe.es/doue/2014/065/L00001-00007.pdf>]

DIRECTIVA 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0033:20070628:ES:PDF>

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. “OSH in figures: young workers – Facts and figures”. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/7606507>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2009. “Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplaces practices”. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE3008760ENC>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 61 - La seguridad de los trabajadores jóvenes* □ *Consejos para los empresarios*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/61/view/>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 62 - La seguridad de los trabajadores jóvenes* □ *Consejos para los supervisores*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/62/view/>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 63 - La seguridad de los trabajadores jóvenes* □ *Consejos para los padres*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/63/view/>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 64 - La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/64/view/>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 65 - Tu derecho a un trabajo seguro y saludable - Consejos para los jóvenes*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/65/view/>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 66 - Cuidado con los riesgos laborales - Consejos para los jóvenes*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/66/view/>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 69 - Trabajadores jóvenes. Datos y cifras. Empleo juvenil*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/69/view/>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 70 - Trabajadores jóvenes. Datos y cifras. Exposición a los riesgos y efectos sobre la salud*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/70/view/>]

European Agency for Safety and Health at Work. 2006. *Factsheets 83 - Buenas prácticas en la prevención de los riesgos a los que se exponen los trabajadores jóvenes. Resumen de un informe*. Disponible en: [<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/83/view/>]

Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) *Mapa de riesgo químico en Asturias / 4ª parte / sector peluquería y otros tratamientos de belleza*ª. IAPRL 2016

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) 2015. **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020**. Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf]

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2006). NTP 50: Los jóvenes y la prevención de riesgos laborales. Madrid: INSHT. Disponible en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2006/ErFP50_06.pdf]

Jennifer Webster, Health & Safety Laboratory, UK OSH WIKI.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Disponible en: [<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>]

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Disponible en: [<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>]

Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes. Disponible en: [<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-14555>]

Servicio Público de Empleo Estatal. 2018 Informe del mercado de trabajo estatal, datos 2017. Disponible en: [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf]

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, UGT-CEC. **“Ficha 06: Trabajadores jóvenes y PRL”**. UGT – CEC 2018. Disponible en: [http://www.ugt.es/sites/default/files/ficha_06.pdf]

RECURSOS WEB

Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/es>

Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo. <https://osha.europa.eu/es>
OIT. Organización Internacional del Trabajo <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Naciones Unidas <http://www.un.org/es/index.html>



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

