



www.ccoo.cat

HOJA INFORMATIVA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

LA SALUD LABORAL DE LOS JÓVENES: RETO PARA LA ACCIÓN SINDICAL

Diciembre de 2010

La principal prioridad que tienen los y las jóvenes en Cataluña es el acceso al mercado laboral. Según la EPA (Encuesta de población activa), los y las jóvenes suponen el 11'2% del total de la población activa de Cataluña. Desde Acció Jove de CC.OO. de Cataluña se presentó el "Informe sobre Jóvenes y mercado de Trabajo" en noviembre del 2010 donde se sitúa que:

- Los y las jóvenes presentan una tasa de actividad de un escaso 56'8% cuando para el resto de la población este mismo indicador es del 81'7%.
- Que una vez que consiguen acceder al mercado laboral, normalmente lo hacen en condiciones laborales precarias y que desde un punto de vista de salud laboral, afectan seriamente a su salud.
- Según los datos de la Primera Encuesta de condiciones de trabajo de Cataluña, el índice de incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los y las jóvenes entre 16 y 34 años es superior a cualquier otra franja de edad, e incluso y debido a los tipos de contratación temporal (y/o ETT), existe un porcentaje significativo de contingencias profesionales no registradas.
- Los y las trabajadores jóvenes se caracterizan por una exposición a peores condiciones de trabajo como por ejemplo: Horarios irregulares, horarios nocturnos, más horas de jornadas, descanso insuficiente entre jornadas, trabajo repetitivo, manipulación manual de cargas, ruido, exposiciones a sustancias químicas, vibraciones, seguridad en máquinas, polvo, etc.

Las nuevas reformas laborales tienden a una mayor precariedad de las condiciones de trabajo y por lo tanto del colectivo, y acentúan estos riesgos derivados de la organización del trabajo, significando claramente un aumento exponencial de los riesgos laborales para los jóvenes trabajadores/as.

Las causas están, entre otros, en unas inadecuadas condiciones de acogida, integración y formación, puesto que los principales daños en la salud laboral de los jóvenes trabajadores/as temporales se producen en los primeros días o semanas de trabajo.

También es relevante que los y las jóvenes que no han acabado la formación obligatoria (se calcula que aproximadamente el 30% de los jóvenes sufren fracaso escolar) tienen muchas más posibilidades de sufrir daños en la salud por causas de carácter laboral.

Por tanto, dado que se constata la aparición precoz de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre la juventud trabajadora, hemos de centrar nuestra acción sindical en las acciones preventivas en estos campos.

El objetivo de esta hoja informativa es dar instrumentos a los delegados y delegadas de prevención para que puedan hacer visibles las condiciones de trabajo de los y las jóvenes y ofrecer orientaciones e instrumentos para la intervención a la empresa para garantizar la protección de este colectivo.

Con la financiación de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Esta "hoja informativa" la podéis encontrar en soporte informático y en catalán en el apartado www.ccoo.cat/salutlaboral "fulls informatius".

Te proponemos un plan de acción en tu empresa, con la finalidad de incorporar en la práctica preventiva la realidad de los y las jóvenes.

1. IDENTIFICA POSIBLES SITUACIONES LABORALES DONDE PODEMOS ENCONTRAR JÓVENES CON PROBLEMAS DE SALUD LABORAL...

La primera pregunta que nos tenemos que responder es ¿dónde tenemos que mirar?

Una primera aproximación para poder realizar una correcta identificación de las posibles situaciones laborales de discriminación y vulneración de derechos relacionados con la protección de su salud, de los y las jóvenes que tenemos en nuestra empresa, la podemos encontrar en:

	¿QUÉ TENEMOS QUE MIRAR?	¿CÓMO Y POR QUÉ LO TENEMOS QUE MIRAR?
Tipo de contrato	Básicamente los y las jóvenes, sobretodo cuando son recién llegados en nuestra empresa acostumbran a tener contratos temporales o bien de ETT. <ul style="list-style-type: none"> Copias básicas de los contratos temporales Copias de la puesta a disposición 	<ul style="list-style-type: none"> Tenemos que garantizar que esta información la recibís de forma periódica y regular y que sea vigente. Tenemos que utilizarla para vigilar que: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los puestos de trabajo asignados en la realidad, sean los previstos en los documentos. ✓ Que las tareas asignadas sean las acordadas. ✓ Que los riesgos estén evaluados. ✓ Que se les ofrezcan los medios de protección y prevención. ✓ Que se les garantice la vigilancia de la salud específica en función de los riesgos.
Subcon-tratación	Acostumbran a estar expuestos, como mínimo, a los mismos factores de riesgo que el resto de nuestra plantilla, incluso a más riesgos puesto que los destinan a tareas y puestos de trabajo que implican situaciones de riesgos laborales que no conocen y para los cuales no disponen de las correctas medidas preventivas. Legalmente estas empresas tienen que tener coordinadas sus actividades preventivas con nuestra empresa. <ul style="list-style-type: none"> Listado de empresas externas. Qué trabajadores/as y su edad. Qué puestos de trabajo ocuparán. Qué trabajos realizarán. Duración del servicio y de la actividad. Copia del procedimiento de coordinación. 	
Becarios	No tienen la consideración legal de trabajadores/as las empresas que los incorporan, por lo tanto algunas no los incluyen dentro de la actividad preventiva. Otras veces estos son trabajadores/as encubiertos, y están expuestos a los riesgos. <ul style="list-style-type: none"> Relación de becarios/as. Puestos de trabajo que ocuparán. Condiciones de trabajo (horario, tareas...). Duración de la estancia. Persona que acompañará, tutelará. 	
Prácticas	En la medida que dentro de su formación está prevista la realización de prácticas, es decir, de trabajo efectivo. <ul style="list-style-type: none"> Convenios y acuerdos que la empresa tiene con centros. Relación de alumnos que vendrán a realizar las prácticas Puestos de trabajo que pueden ocupar. Tareas que realizarán. Cuáles serán sus condiciones de trabajo. 	

Atención: ESTA INFORMACIÓN SIEMPRE LA TIENE QUE TENER EL COMITÉ DE EMPRESA

2. ¿Y A TODO ESTO QUÉ DICE LA LEY?

Principales derechos relativos a salud laboral de los y las jóvenes trabajadores/as.-

En relación a este punto, el artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sólo establece requisitos específicos para los jóvenes menores de 18 años. El empresario tiene la obligación de hacer una evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo a cubrir por estos jóvenes trabajadores/as. Esta evaluación tendrá que tener los siguientes requisitos. Así la ley dice textualmente:

“ (...) Tiene que determinar la naturaleza, el grado y la duración de la 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/as.

(...) Tiene que tener especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad y 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.

El empresario informará a estos 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.”

Art. 27.1 *LPRL

Como norma general, y en virtud de lo establecido en legislación vigente los menores de 18 años NO podrán efectuar trabajos que:

- Superen sus capacidades físicas o psicológicas.
- Impliquen una exposición a agentes tóxicos o cancerígenos.
- Impliquen una exposición a radiaciones.
- Pongan en peligro su salud por exponerlos a temperaturas extremas, ruido o vibraciones.
- Presenten riesgos que los jóvenes no sean capaces de poder identificar o de poder evitar, por falta de experiencia o formación, o por no prestar suficiente atención a la seguridad.

3. ELABORA UN PLAN DE ACCIÓN EN TU EMPRESA.

ACÉRCATE E INFÓRMALES SOBRE SUS DERECHOS:

Viendo el alcance e importancia que tiene la salud laboral de los y las jóvenes trabajadores/as, es muy importante que diseñemos una estrategia para poder establecer contacto y complicidad con los mismos, puesto que nuestro contacto cotidiano con ellos es mucho más difícil que con el resto de trabajadores/as de nuestra empresa.

La razón es muy clara; debido a su relación contractual, que acostumbra a ser muy precaria, a su desconocimiento del mundo laboral, al miedo que tienen, muchas veces motivado por las presiones injustificadas de la empresa, al miedo a perder el puesto de trabajo, y al miedo a no estar al nivel y decepcionar a sus compañeros/as de trabajo más antiguos, a su desconocimiento de la función de los sindicatos y de sus representantes sindicales, los jóvenes trabajadores/as no acostumbran a reclamar sus derechos laborales, no participan en la acción sindical que les proponemos, y muchas veces no saben a quién dirigirse para plantear sus problemas. Tenemos que destacar que este miedo de los jóvenes, muchas veces responde a una estrategia de los propios empresarios de fomentar la misma, estrategia que por otro lado de momento les funciona bastante bien, y que por nuestra parte tenemos que intentar romper.

Una propuesta de trabajo concreta...

- 1 Presentate como su delegado/a de prevención, explicando cuál es tu función y, facilitando una forma de contacto muy práctica, como por ejemplo teléfono, correo electrónico, visitas al local sindical en la empresa, etc.
- 2 Infórmalos de los derechos que tienen en prevención de riesgos laborales.
- 3 Deja claro como contactar contigo y recoge sus propuestas. Como siempre tenemos que dar respuesta de las actuaciones que hemos realizado al respecto, tal y como hacemos con el resto de compañeros.
- 4 Incluye los problemas planteados por los jóvenes trabajadores/as en la acción sindical de salud laboral en la empresa, en cualquiera de los ámbitos de actuación; evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, plan de prevención, vigilancia de la salud, formación e información, etc.

Por ejemplo podéis utilizar el modelo que os adjuntamos al final de esta hoja donde hay una comunicación sobre los derechos y un pequeño check-list para que puedan comprobar si los tienen.

HAZ PROPUESTAS Y GARANTIZA SUS DERECHOS EN TODO MOMENTO

ANTES DE EMPEZAR A TRABAJAR

Se tiene que garantizar que hay un **procedimiento de acogida** y que éste recoge la especificidad de los y las jóvenes y en caso de que no exista en tu empresa, tienes que exigirlo. En cualquier caso, este procedimiento tiene que contemplar específicamente la situación de los y las jóvenes trabajadores/as, y esto significa que como mínimo tiene que concretar aspectos cómo:

- El acompañamiento o supervisión de las tareas que realizan,
- La formación e información que tienen que recibir,
- La garantía de sus derechos y obligaciones,
- Cómo tienen que actuar ante cualquier problema que se les pueda presentar, teniendo muy claro a qué personas se tienen que dirigir....

Se tiene que garantizar el **derecho de información y formación**. A esta formación se le tiene que dedicar el tiempo suficiente antes del inicio del trabajo, contemplando como mínimo:

- Riesgos específicos de su puesto de trabajo.
- Qué hacer para que se protejan a sí mismos.
- Qué hacer si creen que algo es inseguro.
- A quien se tienen que dirigir para pedir información o consejo (aquí tenemos que incluir necesariamente a los delegados/as de prevención).
- Qué hacer en caso de emergencia o si necesitan primeros auxilios.
- Cuáles son sus responsabilidades en materia de salud laboral...

A LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN TU EMPRESA

Para hacer una prevención eficaz en tu centro de trabajo se tienen que contemplar el conjunto de los riesgos laborales y el conjunto de los trabajadores y trabajadoras expuestos, por eso y en relación a la evaluación de riesgos y planificación de medidas preventivas, como mínimo y en relación a los jóvenes trabajadores/as tendrá que comprender específicamente:

- Las **tareas que los jóvenes trabajadores/as NO pueden hacer**, identificando claramente las prohibiciones sobre el uso de equipos específicos y procesos de trabajo claramente definidos, áreas restringidas y actividades que sólo pueden hacer bajo supervisión.
- Cómo se hará el **acompañamiento o supervisión de las tareas** que hacen estos jóvenes trabajadores/as.
- Las necesidades de **información**. Es decir, se tiene que definir sobre qué se tiene que informar, cuándo, cómo, quién es responsable....
- Disposiciones para tener en cuenta cualquier requisito particular de los y las **jóvenes con discapacidades o trabajadores/as especialmente sensibles**.
- Información, en caso de trabajadores/as menores de 18 años, a los **padres y tutores** sobre los riesgos y las medidas para controlarlos. En caso de mayores de 18 años esta información se dará directamente al trabajador/a.
- Los contactos, en su caso, con los **organizadores de periodos de prácticas** y de la formación profesional.
- Las consultas con los **representantes de los trabajadores/as** y con los propios trabajadores/as jóvenes sobre las disposiciones destinadas a estos.
- Asegurar que a todos y todas las jóvenes trabajadores/as, y sobre todo los que tienen contratos de trabajo o periodos de actividad muy cortos en la empresa, se les facilite la **vigilancia de la salud**, puesto que en caso contrario no se podrán comprobar los posibles daños a la salud.
- Garantizar que el **nivel de protección tendrá que ser como mínimo el mismo que para el resto** de trabajadores/as de la empresa.

EN RELACIÓN AL ACOMPAÑAMIENTO, SUPERVISIÓN, ... DE LAS TAREAS...

Es necesario que haya alguna persona que tenga esta función de acompañar, tutelar o supervisar... a los trabajadores/as en trabajos que tienen un complemento formativo, de aprendizaje, o simplemente por los recién llegados jóvenes que no tienen experiencia laboral, a pesar de que sí conocimientos teóricos. Estos trabajadores/as que acompañan o supervisan, pueden ser mandos o no, pero en cualquier caso tendrán que recibir la formación adecuada sobre los riesgos laborales y las medidas preventivas relativas al trabajo de los y las jóvenes trabajadores/as que se acaban de incorporar, y conocer cualquier restricción de las tareas que estos pueden desarrollar. Tienen que contar con el tiempo y la capacidad de decisión suficiente para hacer su tarea que tiene que ser velar por el aprendizaje (en caso de prácticas, becarios, formación) y por la transmisión de la experiencia (en el caso de los recién llegados jóvenes).

Así como mínimo, estos trabajadores/as que supervisarán tienen que saber:

1. **Cómo se tiene que acompañar**, tutelar o supervisar, incluido el nivel de supervisión para las diferentes tareas; identificar los trabajos que requieren una supervisión constante. Tiene que existir a una persona con responsabilidad general sobre los jóvenes trabajadores/as que se acaban de incorporar.
2. Qué **competencias** tienen y sus **funciones**.
3. La **formación** que tienen que tener para desarrollar sus tareas de acompañamiento, supervisión.
4. El **número** de trabajadores/as supervisores competentes y convenientemente formados, el nombre de los responsables de los trabajadores/as jóvenes que se acaban de incorporar, incluyendo a los becarios y los estudiantes en prácticas.
5. El **sistema de comunicación** a la Dirección por los trabajadores/as que supervisan de cualquier problema relativo a la seguridad de los y las jóvenes trabajadores/as.
6. El **tiempo de trabajo efectivo** que tienen que dedicar a hacer esta supervisión de los y las jóvenes trabajadores/as que se acaban de incorporar, que se tiene que restar necesariamente del tiempo de trabajo que hacen cotidianamente.

¿Porqué hablar de los jóvenes en nuestra empresa? Algunos argumentos...

- Una buena gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los jóvenes es buena para la empresa y es una característica de las **organizaciones gestionadas con eficacia**.
- Las medidas preventivas destinadas a los y las jóvenes trabajadores/as ayudarán a **proteger a todos** los trabajadores/as.
- Una buena **formación e información preventiva** a los y las jóvenes trabajadores/as hará que, a parte de garantizar su seguridad, la empresa se pueda beneficiar de su energía, entusiasmo y voluntad de aprender.
- Una buena **supervisión de los puestos de trabajo ocupados por los jóvenes** trabajadores/as es fundamental para evaluar los progresos de estos a sus puestos de trabajo y para evaluar la eficacia de su formación, información y acogida en la empresa.
- Una **buena reputación** en este campo como empresarios los ayudará a atraer a los y las jóvenes trabajadores/as.

Y SI NO ES POSIBLE... DENUNCIA

Si no es posible llegar a un acuerdo con la Dirección de la Empresa en cuanto a los mínimos de seguridad y salud en relación a los y las jóvenes trabajadores/as, tenemos que denunciar cualquier actuación de la empresa que suponga una vulneración de la normativa aplicable.

Podemos usar, antes de la denuncia, el trámite de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, pidiendo que intervenga la Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral. Durante este trámite se puede llegar a un acuerdo con la Dirección de la Empresa, o en caso contrario, de que no haya acuerdo, podemos interponer denuncia. La ventaja de este trámite es su rapidez y que la Dirección tendrá más presiones para llegar al acuerdo.

En el supuesto de ya se haya roto cualquier posibilidad de negociación con la Dirección de la Empresa, y nos encontramos con incumplimientos legales en cuanto a la salud laboral de los y las jóvenes trabajadores/as tenemos que denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En algunos casos, y dependiendo de la gravedad del tema o el tipo de proceso, también podemos usar la vía judicial.

Para saber más...

Es muy importante que durante todo el proceso de acción sindical que os recomendamos en esta hoja informativa pidáis el soporte y asesoramiento de vuestro responsable de salud laboral de la federación o del territorio que corresponda.

Los datos de dónde y cómo contactarlos los tienes en la web www.coo.cat/salutlaboral (apartado "quiéu somos")

CC.OO. INFORMA A LOS Y LAS JÓVENES TRABAJADORES/AS

Los **delegados/as de prevención (o Sección Sindical de CC.OO.)** somos los representantes de los trabajadores/as en nuestra empresa a los cuales os podéis dirigir para todas las cuestiones, dudas o problemas que podéis tener en cuanto a la prevención de riesgos laborales. **NO ES NINGUNA TONTERÍA TU SALUD EN EL TRABAJO, Y POR LO TANTO TENEMOS QUE HACER TODO LO POSIBLE PARA PROTEGERLA.**

Por lo tanto, es la **Dirección de la Empresa la responsable de tu salud en el trabajo**, y **esta tiene la obligación de protegerte de los riesgos laborales**. Los trabajadores/as jóvenes, sobre todo en los primeros días o semanas de trabajo tenéis una mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo que el resto de trabajadores/as. Por eso, es fundamental que conozcas que, entre otros, **tienes derecho a:**

- ▶ **Que la empresa proteja tu salud en el trabajo.**
- ▶ **Que los riesgos de tu puesto de trabajo estén evaluados y se apliquen medidas preventivas.**
- ▶ **Recibir información y formación sobre estos riesgos y las medidas preventivas existentes.**
- ▶ **Saber qué hacer en caso de emergencia, accidente o enfermedad profesionales, o cuando encuentres un riesgo laboral.**
- ▶ **Saber el centro asistencial de la Mutua de Accidentes de Trabajo al que puedes ir y qué derechos tienes en su asistencia.**
- ▶ **Recibir los equipos de protección necesarios, así como la aplicación de las medidas preventivas, que las tiene que facilitar la empresa.**
- ▶ **Participar haciendo preguntas, comunicando las prácticas o condiciones de trabajo poco seguras y a ser consultado por el empresario en relación a los riesgos de tu puesto de trabajo.**
- ▶ **A poner en conocimiento de los delegados/as de prevención (o Sección Sindical de CC.OO.) cualquier aspecto de tu trabajo que pueda generar un riesgo para tu salud, o cualquier problema que tengas con la empresa en relación a tu salud en el trabajo. Ellos son los que mejor podrán asesorarte y defender tu salud y tus intereses como trabajador/a.**
- ▶ **Evitar hacer una tarea concreta que consideres que supone un riesgo grave e inminente para tu salud, mientras la empresa no aplique medidas preventivas que eviten este riesgo (en caso de duda consulta con los delegados/as de prevención).**

Las personas de contacto como delegados/as de prevención (o Sección Sindical de CC.OO. son):

NO LO DUDES, LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN (O SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO.) SOMOS LA GARANTÍA PARA PROTEGER TU SALUD EN EL TRABAJO

Los delegados y delegadas de prevención de CCOO y/o la sección sindical de CCOO queremos conocer tus condiciones de trabajo.

¿Trabajas en condiciones saludables?

	Sí	No
¿Conoces cuál es el convenio colectivo de aplicación en esta empresa?		
¿Conoces tus derechos en materia de salud laboral?		
¿Conoces los riesgos de tu puesto de trabajo?		
¿Conoces las medidas preventivas que se han aplicado para controlar los riesgos?		
¿Sabes qué hacer en caso de emergencia?		
¿Sabes qué hacer si te encuentras mal y crees que es por el trabajo?		
¿Sabes cuál es la mutua de accidentes de trabajo de tu empresa y cómo llegar?		
¿Sabes que puedes participar en la prevención de riesgos?		
¿Sabes en qué cosas puedes participar y cómo?		
¿Sabes que tienes derecho a la vigilancia de la salud en función de los riesgos de tu puesto de trabajo?		
¿Sabes que puedes comunicar una situación de riesgo sin represalias, a fin de garantizar la protección para todos?		
¿Has contactado con el sindicato de CCOO en tu centro de trabajo?		
¿...Sabes quién es el delegado/a de prevención de CCOO en tu centro de trabajo?		
¿Sabes que si hubieses contactado con el delegado/a de CCOO, seguramente podrías contestar que SÍ a todas estas preguntas?		

NO LO DUDES, PONTE EN CONTACTO CON TU DELEGADO/A DE PREVENCIÓN DE CCOO O LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO

LLAMANDO AL:
VINIENDO A:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES