



www.ccoo.cat

FULL INFORMATIU PER A DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ

LA SALUT LABORAL DELS JOVES: REpte PER A L'ACCIÓ SINDICAL

Desembre de 2010

La prioritat principal del jovent a Catalunya és l'accés al mercat laboral. Segons l'EPA (enquesta de població activa), els joves suposen l'11,2% del total de la població activa de Catalunya. Acció Jove de CCOO de Catalunya va presentar l'Informe sobre joves i mercat de treball el mes de novembre de 2010, segons el qual:

- Els joves presenten una taxa d'activitat d'un 56,8% escàs; en canvi, per a la resta de la població aquest mateix indicador és del 81,7%.
- Una vegada aconseguixen accedir al mercat laboral, normalment ho fan en condicions laborals precàries, que, des d'un punt de vista de salut laboral, afecten seriosament la seva salut.
- Segons les dades de la primera enquesta de condicions de treball de Catalunya, l'índex d'incidència dels accidents de treball i les malalties professionals del jovent entre 16 i 34 anys és superior a qualsevol altra franja d'edat. Fins i tot, atesos els tipus de contractació temporal (i/o ETT), hi ha un percentatge significatiu de contingències professionals no registrades.
- Els treballadors i treballadores joves estan exposats a pitjors condicions de treball, com ara: horaris irregulars, horaris nocturns, jornades de més hores, descans insuficient entre jornades, treball repetitiu, manipulació manual de càrregues, soroll, exposicions a substàncies químiques, vibracions, pols o seguretat de les màquines, entre d'altres.

Les noves reformes laborals tendeixen a precaritzar encara més les condicions de treball i, en conseqüència, el col·lectiu, i accentuen els riscos derivats de l'organització del treball, cosa que comporta clarament un augment exponencial del risc laboral per als treballadors i treballadores joves.

Les causes són, entre d'altres, unes inadequades condicions d'acollida, d'integració i de formació, ja que els principals danys laborals en la salut dels treballadors i treballadores joves temporals es produeixen durant els primers dies o setmanes de treball.

També és rellevant el fet que el jovent que no ha acabat la formació obligatòria (es calcula que, aproximadament, el 30% dels joves pateix fracàs escolar) té moltes més possibilitats de patir danys en la salut per causes de caràcter laboral.

Per tant, atès que es constata l'aparició precoç d'accidents de treball i malalties professionals entre el jovent que treballa, hem de centrar la nostra acció sindical en les accions preventives en aquests camps.

L'objectiu d'aquest full informatiu és donar instruments als delegats i delegades de prevenció perquè puguin fer visibles les condicions de treball del jovent i oferir orientacions i instruments per a la intervenció a l'empresa que puguin garantir la protecció d'aquest col·lectiu.

Amb el finançament de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Podeu trobar aquest full informatiu en suport informàtic i en castellà en l'apartat de fulls informatius a www.ccoo.cat/salutlaboral.

Et proposem un pla d'acció a la teva empresa, a fi d'incorporar a la pràctica preventiva la realitat dels joves.

1. IDENTIFICA POSSIBLES SITUACIONS LABORALS ON PODEM TROBAR JOVES AMB PROBLEMES DE SALUT LABORAL...

La primera pregunta que hem de respondre és: on hem de mirar?

A continuació es detalla una primera aproximació per poder identificar correctament les possibles situacions laborals de discriminació i vulneració de drets en relació amb la protecció de la salut dels joves que hi ha a la nostra empresa:

	QUÈ HEM DE MIRAR?	COM I PER QUÈ HO HEM DE MIRAR?
Tipus de contracte	<p>Els joves, sobretot quan són nous a la nostra empresa, acostumen bàsicament a tenir contractes temporals o bé d'ETT.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Còpies bàsiques dels contractes temporals ▪ Còpies de la posada a disposició 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hem de garantir que aquesta informació es rep de manera periòdica i regular, i que sigui vigent.
Subcontractació	<p>Acostumen a estar exposats, com a mínim, als mateixos factors de risc que la resta de la plantilla o, fins i tot, a més riscos, ja que els destinen a feines i llocs de treball que impliquen situacions de riscos laborals que no coneixen i per als quals no es disposa de les mesures preventives correctes. Legalment aquestes empreses han de tenir coordinades les seves activitats preventives amb la nostra empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Llista d'empreses externes ▪ Quins treballadors/es i la seva edat ▪ Quins llocs de treball ocuparan ▪ Quines feines faran ▪ Durada del servei i de l'activitat ▪ Còpia del procediment de coordinació 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hem d'utilitzar-la per vigilar que: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Els llocs de treball assignats en la realitat siguin els previstos en els documents. ✓ Que les tasques assignades siguin les acordades. ✓ Que els riscos estiguin avaluats. ✓ Que se'ls ofereixin els mitjans de protecció i prevenció. ✓ Que se'ls garanteixi la vigilància de la salut específica en funció dels riscos.
Beclaris	<p>No tenen la consideració legal de treballadors/es a les empreses que els incorporen; per tant, algunes empreses no els inclouen dins de l'activitat preventiva. Altres vegades són treballadors/es encoberts, per la qual cosa estan exposats a riscos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relació de beclaris/àries ▪ Llocs de treball que ocuparan ▪ Condicions de treball (horari, tasques...) ▪ Durada de l'estada ▪ Persona que els acompanyarà o tutelarà 	
Pràctiques	<p>En tant que dins de la seva formació hi ha prevista la realització de pràctiques, és a dir, de treball efectiu.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenis i acords que l'empresa té amb centres ▪ Relació d'alumnes que vindran a fer les pràctiques ▪ Llocs de treball que poden ocupar ▪ Tasques que faran ▪ Quines seran les seves condicions de treball 	

Atenció: EL COMITÈ D'EMPRESA SEMPRE HA DE DISPOSAR D'AQUESTA INFORMACIÓ

2. I QUÈ EN DIU, LA LLEI, DE TOT AIXÒ?

Principals drets relatius a la salut laboral dels treballadors i treballadores joves

En relació amb aquest punt, l'article 27 de la Llei de prevenció de riscos laborals només estableix requisits específics per als joves menors de 18 anys. L'empresari té l'obligació de fer una avaluació de riscos laborals dels llocs de treball que cobriran aquests treballadors i treballadores. Aquesta avaluació ha de tenir els requisits següents, com diu la llei textualment:

"[...] Ha de determinar la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic, a agents, processos o condicions de treball que puguin posar en perill la seguretat o la salut d'aquests treballadors/es.

[...] Ha de tenir especialment en compte els riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament dels joves derivats de la seva falta d'experiència, de la seva immaduresa per avaluar els riscos existents o potencials i del seu desenvolupament encara incomplet.

L'empresari ha d'informar aquests joves, així com els seus pares o els tutors que hagin intervingut en la contractació, dels possibles riscos i de totes les mesures adoptades per a la protecció de la seva seguretat i salut."

Art. 27.1 LPRL

Com a norma general, i en virtut del que estableix la legislació vigent, els menors de 18 anys NO poden efectuar treballs que:

1. Superin les seves capacitats físiques o psicològiques.
2. Impliquin una exposició a agents tòxics o cancerígens.
3. Impliquin una exposició a radiacions.
4. Posin en perill la seva salut perquè els exposa a temperatures extremes, soroll o vibracions.
5. Presentin riscos que els joves no siguin capaços de poder identificar o de poder evitar, per falta d'experiència o formació, o per no prestar suficient atenció a la seguretat.

3. ELABORA UN PLA D'ACCIÓ A LA TEVA EMPRESA

ACOSTA-T'HI I INFORMA'LS DELS SEUS DRETS:

Veient l'abast i la importància que té la salut laboral dels treballadors i treballadores joves, és molt important que dissenyem una estratègia per poder establir-hi contacte i complicitat, ja que la nostra relació quotidiana amb ells és molt més difícil que amb els altres treballadors i treballadores de l'empresa.

La raó és molt clara: a causa de la seva relació contractual –que acostuma a ser molt precària–, del seu desconeixement del món laboral, de la por que tenen de perdre el lloc de treball –moltes vegades motivada per les pressions injustificades de l'empresa–, de la por de no estar al nivell i decebre els seus companys i companyes de treball més antics, i del seu desconeixement de la funció dels sindicats i dels seus representants sindicals, els treballadors i treballadores joves no acostumen a reclamar els seus drets laborals, no participen en l'acció sindical que els proposem i moltes vegades no saben a qui adreçar-se per plantejar el seus problemes. Hem de destacar que aquesta por dels joves moltes vegades respon a una estratègia dels mateixos empresaris, que s'encarreguen de fomentar-la. És una estratègia que, d'altra banda, de moment els funciona força bé i que nosaltres hem d'intentar trencar.

Una proposta de treball concreta...

- 1 Presenta't com el seu delegat o delegada de prevenció, explica quina és la teva funció i facilita una forma de contacte molt pràctica, com per exemple un telèfon, un correu electrònic, visites al local sindical a l'empresa, etc.
- 2 Informa'ls dels drets que tenen quant a prevenció de riscos laborals.
- 3 Deixa clar com poden contactar amb tu i recull les seves propostes. Com sempre hem de donar resposta de les actuacions que hem fet en aquest sentit, tal com fem amb els altres companys.
- 4 Inclou els problemes plantejats pels treballadors i treballadores joves a l'acció sindical de salut laboral a l'empresa, en qualsevol dels àmbits d'actuació: avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, pla de prevenció, vigilància de la salut, formació i informació, etc.

Per exemple podeu fer servir el model que us adjuntem al final d'aquest full, en què hi ha una comunicació sobre els drets i una petita llista de control perquè puguin comprovar si en tenen.

FES PROPOSTES I GARANTEIX ELS SEUS DRETS EN TOT MOMENT

ABANS DE COMENÇAR A TREBALLAR

S'ha de garantir que hi ha un **procediment d'acollida** i que aquest procediment recull l'especificitat dels joves. En cas que a la teva empresa no n'hi hagi cap, l'has d'exigir. En qualsevol cas, aquest procediment ha de preveure específicament la situació dels treballadors i treballadores joves; això vol dir que com a mínim ha de concretar aspectes com:

- L'acompanyament o la supervisió de les tasques que fan.
- La formació i la informació que han de rebre.
- La garantia dels seus drets i obligacions.
- Com han d'actuar davant de qualsevol problema que se'ls pugui presentar, tenint molt clar a quines persones s'han d'adreçar...

S'ha de garantir el **dret d'informació i formació**. Cal dedicar a la formació el temps suficient abans de l'inici de la feina, preveient com a mínim el següent:

- Riscos específics del seu lloc de treball.
- Què han de fer per protegir-se a ells mateixos.
- Què han de fer si creuen que hi ha alguna cosa que causa inseguretat.
- A qui s'han d'adreçar per demanar informació o consell (aquí hem d'incloure necessàriament els delegats i delegades de prevenció).
- Què han de fer en cas d'emergència o si necessiten primer auxilis.
- Quines són les seves responsabilitats en matèria de salut laboral.

A LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ A LA TEVA EMPRESA

Per dur a terme una prevenció eficaç al teu centre de treball s'han de preveure el conjunt dels riscos laborals així com el conjunt dels treballadors i treballadores exposats. Per això, i en relació amb l'avaluació de riscos i planificació de mesures preventives dels treballadors i treballadores joves, com a mínim, ha de comprendre específicament:

- Les **tasques que els treballadors i treballadores joves NO poden fer**, identificar clarament les prohibicions sobre l'ús d'equips específics i processos de treball clarament definits, àrees restringides i activitats que només poden fer sota supervisió.
- Com es farà l'**acompanyament o la supervisió de les tasques** que fan aquests joves.
- Les necessitats d'**informació**, és a dir, s'ha de definir sobre què s'ha d'informar, quan, com, qui n'és responsable...
- Les disposicions per tenir en compte qualsevol requisit particular del **jovent amb discapacitats o de treballadors i treballadores especialment sensibles**.
- La informació, en cas de treballadors i treballadores menors de 18 anys, als **pares i tutors** dels riscos i les mesures per controlar-los. En el cas dels majors de 18 anys aquesta informació s'ha de donar directament al treballador o treballadora.
- Els contactes, si escau, amb els **organitzadors de períodes de pràctiques** i de la formació professional.
- Les consultes amb **els representants dels treballadors i treballadores** així com amb els mateixos treballadors i treballadores joves sobre les disposicions destinades a ells.
- Assegurar que es facilita a tots els treballadors i treballadores joves, i sobretot als que tenen contractes de treball o períodes d'activitat molt curts a l'empresa, la **vigilància de la salut**, ja que en cas contrari no es podran comprovar els possibles danys a la salut.
- Garantir que el **nivell de protecció sigui, com a mínim, el mateix que per als altres** treballadors i treballadores de l'empresa.

EN RELACIÓ AMB L'ACOMPANYAMENT, LA SUPERVISIÓ, ETC., DE LES TASQUES...

Cal que hi hagi alguna persona que tingui la funció d'acompanyar, tutelar o supervisar els treballadors i treballadores en feines que tenen un complement formatiu o d'aprenentatge, o que siguin simplement joves nouvinguts que no tenen experiència laboral, tot i que sí coneixements teòrics. Aquests treballadors i treballadores que acompanyen o supervisen poden ser comandaments o no, però en qualsevol cas han de rebre la formació adequada sobre els riscos laborals i les mesures preventives relatives a la feina dels treballadors i treballadores joves que s'acaben d'incorporar, i conèixer qualsevol restricció de les tasques que poden desenvolupar. Han de disposar del temps i la capacitat de decisió suficients per fer la seva tasca, que ha de consistir a vetllar per l'aprenentatge (en cas de pràctiques, becaris, formació...) i per la transmissió de l'experiència (en el cas dels nouvinguts joves).

Així, com a mínim, els treballadors i treballadores que faran tasques de supervisió han de saber:

1. **Com s'ha de acompanyar**, tutelar o supervisar, inclòs el nivell de supervisió per a les diferents tasques, i identificar els treballs que requereixen una supervisió constant. Hi ha d'haver una persona amb responsabilitat general sobre els joves treballadors i treballadores que s'acaben d'incorporar.
2. Quines **competències** tenen i quines **funcions** fan.
3. La **formació** que han de tenir per desenvolupar les seves tasques d'acompanyament i supervisió.
4. El **nombre** de treballadors i treballadores supervisors competents i convenientment formats, i el nom dels responsables dels treballadors i treballadores joves que s'acaben d'incorporar, inclosos becaris i estudiants en pràctiques.
5. El **sistema per comunicar** a la direcció qualsevol problema relatiu a la seguretat del jovent treballador a què han de recórrer els treballadors i treballadores que supervisen.
6. El **temps de treball efectiu** que han de dedicar a fer aquesta supervisió del jovent treballador que s'acaba d'incorporar, que s'ha de restar necessàriament del temps de treball que fan quotidianament.

Per què cal parlar dels joves a la nostra empresa? Alguns arguments...

- Una bona gestió de la seguretat i la salut en el treball dels joves és bona per a l'empresa i és una característica de les **organitzacions gestionades amb eficàcia**.
- Les mesures preventives destinades al jovent treballador ajudaran a **protegir tots** els treballadors i treballadores.
- Una bona **formació i informació preventiva** als treballadors i treballadores joves farà que, a banda de garantir-ne la seguretat, l'empresa es pugui beneficiar de la seva energia, entusiasme i voluntat d'aprendre.
- Una bona **supervisió dels llocs de treball ocupats pels joves** treballadors i treballadores és fonamental per avaluar els progressos que fan en els seus llocs de treball així com per avaluar l'eficàcia de la seva formació, informació i acollida a l'empresa.
- Una **bona reputació** en aquest camp com a empresaris els ajudarà a atraure els treballadores i treballadores joves.

I SI NO ÉS POSSIBLE... DENUNCIA

Si no és possible arribar a un acord amb la direcció de l'empresa quant als mínims de seguretat i salut en relació amb els treballadors i treballadores joves, hem de denunciar qualsevol actuació de l'empresa que suposi una vulneració de la normativa aplicable.

Podem fer servir, abans de la denúncia, el tràmit de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, i demanar que hi intervingui la Comissió Tècnica de Seguretat i Salut Laboral. Durant aquest tràmit es pot arribar a un acord amb la direcció de l'empresa o, en cas contrari, en què no hi hagi acord, podem interposar una denúncia. L'avantatge d'aquest tràmit és que és ràpid i que la direcció tindrà més pressions per arribar a l'acord.

En el supòsit que ja s'hagi trencat qualsevol possibilitat de negociació amb la direcció de l'empresa i ens trobem amb incompliments legals quant a la salut laboral del jovent treballador, hem de denunciar-ho davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social. En alguns casos, i en funció de la gravetat del tema o el tipus de procés, també podem fer servir la via judicial.

Per saber-ne més...

És molt important que durant tot el procés d'acció sindical que recomanem en aquest full informatiu demanis el suport i l'assessorament del teu responsable de salut laboral de la federació o del territori que pertoqui.

Tens les dades de com i on el pots contactar en el web www.ccoo.cat/salutlaboral (apartat "Qui som").

CCOO INFORMA ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES JOVES

Els **delegats i delegades de prevenció (o secció sindical de CCOO)** som els representants dels treballadors i treballadores de l'empresa als quals us podeu adreçar per a totes les qüestions, dubtes o problemes que tingueu pel que fa a la prevenció de riscos laborals. **LA TEVA SALUT A LA FEINA NO ÉS CAP XIMPLERIA I, PER TANT, HEM DE FER TOT EL POSSIBLE PER PROTEGIR-LA.**

Així, **la direcció de l'empresa és la responsable de la teva salut a la feina i té l'obligació de protegir-te dels riscos laborals.** Els treballadors i treballadores joves, sobretot durant els primers dies o setmanes de feina, teniu més probabilitats de patir un accident de treball que els altres treballadors i treballadores. Per això, és fonamental que sàpigues que, entre altres coses, **tens dret a:**

- ▶ **Tenir protegida la teva salut a la feina a càrrec de l'empresa.**
- ▶ **Tenir avaluats els riscos del teu lloc de treball i aplicar-hi mesures preventives.**
- ▶ **Rebre informació i formació sobre aquests riscos i les mesures preventives existents.**
- ▶ **Saber què has de fer en cas d'emergència, accident o malaltia professionals, o quan trobis un risc laboral.**
- ▶ **Saber el centre assistencial de la mútua d'accidents de treball on pots anar i quins drets tens en la seva assistència.**
- ▶ **Rebre els equips de protecció necessaris així com aplicar-hi les mesures preventives (els ha de facilitar l'empresa).**
- ▶ **Participar-hi, fer preguntes i comunicar les pràctiques o condicions de treball poc segures, i ser consultat per l'empresari en relació amb els riscos del teu lloc de treball.**
- ▶ **Posar en coneixement dels delegats i delegades de prevenció (o secció sindical de CCOO) qualsevol aspecte de la teva feina que pugui generar un risc per a la teva salut o qualsevol problema que tinguis amb l'empresa en relació amb la teva salut a la feina. Ells són els que millor et podran assessorar així com defensar la teva salut i els teus interessos com a treballador o treballadora.**
- ▶ **Evitar fer una tasca concreta que consideris que suposa un risc greu i imminent per a la teva salut, mentre l'empresa no hi apliqui mesures preventives que evitin aquest risc (en cas de dubte consulta els delegats i delegades de prevenció).**

Les persones de contacte com a delegats i delegades de prevenció (o secció sindical de CCOO) són:

**NO HO DUBTIS, ELS DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCió
(O SECCIó SINDICAL DE CCOO) SOM LA GARANTIA
PER PROTEGIR LA TEVA SALUT A LA FEINA**

Els delegats i delegades de prevenció de CCOO i/o la secció sindical de CCOO volem conèixer les teves condicions de treball.

Treballes en condicions saludables?

	Sí	No
Saps quin és el conveni col·lectiu d'aplicació a aquesta empresa?		
Coneixes els teus drets en matèria de salut laboral?		
Coneixes els riscos del teu lloc de treball?		
Coneixes les mesures preventives que s'han aplicat per controlar els riscos?		
Saps què s'ha de fer en cas d'emergència?		
Saps què has de fer si et trobes malament i creus que la causa és la feina?		
Saps quina és la mútua d'accidents de treball de la teva empresa i com s'hi arriba?		
Saps que pots participar en la prevenció de riscos?		
Saps en quines coses pots participar i com ho pots fer?		
Saps que tens dret a la vigilància de la salut en funció dels riscos del teu lloc de treball?		
Saps que pots comunicar una situació de risc sense represàlies per garantir la protecció de tothom?		
Has contactat amb el sindicat de CCOO al teu centre de treball?		
Saps qui és el delegat o delegada de prevenció de CCOO al teu centre de treball?		
Saps que si haguessis contactat amb el delegat o delegada de CCOO, segurament podries contestar que sí a totes aquestes preguntes?		

NO HO DUBTIS, POSA'T EN CONTACTE AMB EL TEU DELEGAT O DELEGADA DE PREVENCió DE CCOO O AMB LA SECCIó SINDICAL DE CCOO

TRUCA AL:
VINE A:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES